

أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي (دراسة ميدانية في مصرف التجارة والتنمية بمدينة طرابلس))

د- مصطفى عبدالله محمود*

أ- فؤاد محمد عبدالسلام..

المقدمة

يعتبر المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، مشاركة العاملين، ضغوط العمل) مكونات إدارية مهمة لبيئة العمل بالمنظمات، لما لها من أثر في نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، أو فشلها.

إنّ ما يجعل من المناخ التنظيمي محل اهتمام المنظمات، لما له من علاقة بالسلوك الإبداعي للعاملين، إذ قد يكون حافزاً للعمل والإبداع والابتكار والتميز، أو معوقاً له، لذا تزداد أهمية وجود مناخ تنظيمي ملائم خصوصاً في ظل التغيرات البيئية السريعة، وفي ظل المنافسة، ويُعد المناخ التنظيمي مقياساً رئيسياً لشخصية المنظمة، ومحدداً مهماً لفعاليتها وكفاءتها، وبالتالي فإن المناخ التنظيمي قد يؤثر سلباً أو إيجاباً في السلوك الإبداعي للعاملين بالمنظمة، ويعتبر السلوك الإبداعي للعاملين من المواضيع المهمة في ظل المنافسة الشديدة والتغيرات المستمرة في البيئة الخارجية للمنظمة، حيث حظي باهتمام بالغ من بعض الباحثين في الآونة الأخيرة، لحلول المشكلات المتعلقة بالسلوك الإبداعي للعاملين والرفع من مستوى أبعاده، والذي يعني بأنه الفعل أو التصرف الذي يقوم به الفرد والجماعة في مكان العمل، والذي يحقق أهداف العمل وأهداف المنظمة بشكل عام نتيجة تفاعل العاملين بما يدور حولهم في البيئة الداخلية للعمل.

وللمناخ التنظيمي أهمية في مصرف التجارة والتنمية فهو من المصارف التي تسعى إلى الاهتمام بالسلوك الإبداعي للعاملين، ولكي يعمل موظفي المصرف بالسلوك الإبداعي، يجب أن تتوفر الأجواء الملائمة في المنظمة، والمتمثلة في المناخ التنظيمي التي تشجعهم على تحقيق السلوك الإبداعي وتعزيزه، وأن الأجواء الغير ملائمة لا تشجع على العمل بهذا السلوك.

* أستاذ مشارك- قسم الإدارة بالأكاديمية الليبية

.. الأكاديمية الليبية

مشكلة الدراسة

يُمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

- ما أثر المناخ التنظيمي، بأبعاده المختلفة والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة الديمقراطي، نمط الاتصال، ضغوط العمل، مشاركة العاملين) في السلوك الإبداعي لموظفي مصرف التجارة والتنمية ؟

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1- تحديد تأثير أبعاد المناخ التنظيمي، وذلك من خلال تحديد درجة تأثير كل بُعد من أبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي للعاملين بالمصرف قيد الدراسة .
- 2- محاولة التعرف على الفروقات لدى مجتمع الدراسة حول المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، تعزى لمتغير العمر، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراسة هذه الورقة في الآتي :

- 1- تكمن أهمية هذه الورقة من أهمية السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمات، ومنها مصرف التجارة والتنمية بشكل خاص لما له من أهمية في القطاع المصرفي الليبي لتقديمه خدمات عصرية وحديثة، وبالتالي تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم بعض الحلول التي تساعد في تحسين مستوى السلوك الإبداعي للعاملين بالمصرف.
- 2- تبرز أهمية الورقة في التعرف طبيعة المناخ التنظيمي السائد في مصرف التجارة والتنمية، لتقديم بعض الحلول التي تساعد في تحسين على أداء العاملين العمل بالمصرف قيد الدراسة.
- 3- ندرة الدراسات التي تناولت السلوك الإبداعي والعوامل المؤثرة عليه في القطاع المصرفي الليبي بشكل خاص وفي البيئة التنظيمية الليبية بشكل عام .

فرضيات الدراسة

تقوم الورقة البحثية على الفرضيتين التاليتين :

الفرضية الرئيسية الأولى :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي في مصرف التجارة والتنمية .

الفرضية الرئيسية الثانية :

- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لإجابات مجتمع الدراسة حول المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي للعاملين بالمصرف قيد الدراسة، تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة الوظيفية) .

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الورقة تم اتباع المنهج الوصفي، حيث ركز هذا المنهج على وصف المتغيرات الرئيسية للدراسة المتمثلة في المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي، كما ركز على تحليل أثر أبعاد المناخ التنظيمي كمتغير مستقل في السلوك الإبداعي كمتغير تابع.

مصادر البيانات

تمثلت مصادر البيانات في :

7.1- المصادر الأولية : وهي تمثلت في مفردات مجتمع الدراسة من موظفي مصرف التجارة والتنمية بمدينة طرابلس .

7.2- المصادر الثانوية : تمثلت في الاطلاع على المراجع النظرية من الكتب العلمية والمجلات والدوريات العلمية، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأيضاً شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة لهذه الورقة من جميع موظفي مصرف التجارة والتنمية بمدينة طرابلس والبالغ عددهم (182) موظفاً وموظفة، بكافة المستويات الوظيفية، حيث شملت مستوى موظفين، ومستوى رؤساء أقسام، ومستوى المديرين العامون، بجميع فروع ووكالات مدينة طرابلس وعددها 9 ، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة أستخدم أسلوب المسح الشامل.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في الآتي :

10.1- الحدود المكانية : فروع ووكالات مصرف التجارة والتنمية بمدينة طرابلس.

10.2- الحدود الزمانية : شملت الفترة نهاية سنة 2016م

10.3- الحدود الموضوعية : دراسة أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لموظفي مصرف التجارة والتنمية بمدينة طرابلس.

مصطلحات الدراسة :

- المناخ التنظيمي : هو وصف لخصائص وميزات بيئة العمل الداخلية بكل أبعادها وعناصرها والتي تتمتع بقدر من الثبات النسبي وتميز المنظمة بعينها، حيث يدركها العاملون ويفهمونها وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وتدفع العاملين إلى تبني أنماط سلوكية معينة (الزعيبي،العزب،2005).

- أبعاد المناخ التنظيمي المختلفة: هي مجموعة المتغيرات التي لها ارتباط بخصائص التنظيم، والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، مشاركة العاملين (نقلاً عن: حمزة،2015:6).

- الهيكل التنظيمي : هو الشكل العام للمنظمة والذي يحدد اسمها وشكلها واختصاصاتها ومجال عملها وتقسيمها الإداري وتخصصات العاملين بها وطبيعة العلاقات الوظيفية بين العاملين والرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارات والأقسام المختلفة وارتباطها الإداري بالمنظمات الأعلى والمنظمات الموازية (السكران،2004:37).

- نمط القيادة : هي القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، وهذا يعني أن القيادة عملية تواصل بين القائد أو المدير ومرؤوسيه، حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة إليهم (خيرى،2014:16).

- مشاركة العاملين : تعني اشتراك كل فريق العمل بالمنظمة في المساعدة على اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة عن طريق التعبير عن آرائه ومقترحاته بكل ما يتعلق بنواحي عمله، وكذلك الأمور التي تتعلق بمصالحه ومصالح المنظمة (حمزة،2015:35).

- ضغوط العمل : هي حالة من الإجهاد النفسي والبدني تؤثر في سلوك الفرد، ناتجة بسبب زيادة العمل على قدرات الفرد، وإمكانياته، وهي كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات من البيئة الخارجية أو الداخلية للعمل، أو الناجمة عن الفرد نفسه، تسبب له حالة من عدم القبول والرضى والتكيف مع عمله مما يؤثر في إنجاز الفرد وميوله لعمله (حمزة،2015:7).

- الاتصالات : هي نقل واستقبال المعلومات من شخص لآخر، وهي وسيلة توحيد الأنشطة المتعددة للمنظمة (السكران،2004:40).

- السلوك الإبداعي : هو سلوك يسبق الإبداع ويميز الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة، ويبدأ من ادراك الموقف والاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وتقييم البدائل المتاحة، وتجريب البديل وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة (الزعيبي، والعزب، 2005)

- مصرف التجارة والتنمية : هو أحد المصارف الخاصة العاملة في ليبيا، التابعة لمصرف ليبيا المركزي، ويضم العديد من الفروع والوكالات في الكثير من المدن الليبية، ويقدم خدمات مالية مصرفية لزيائنه من الأفراد والشركات.

الدراسات السابقة :

يُمكن عرض الدراسات السابقة فيما يلي :

1- دراسة بن عامر، (2016م)، بعنوان: " العدالة التنظيمية وأثرها على السلوك الإبداعي " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية، ومستوى السلوك الإبداعي بالإدارة العامة للهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني في ليبيا، وبيان أثر العدالة التنظيمية وأبعادها في السلوك الإبداعي لموظفيها، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية : وجود تأثير سلبي لكل أبعاد العدالة التنظيمية في السلوك الإبداعي للموظفين عند مستوى معنوية (0.05).

2- دراسة حمزة، (2015)، بعنوان: " أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين. دراسة ميدانية في مركز خدمات الأسنان بطرابلس " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين بمركز خدمات الأسنان/ طرابلس، حيث كانت أبعاد المناخ التنظيمي المتمثلة في: (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، مدى مشاركة العاملين، نمط الاتصال، ضغوط العمل)، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، وتم توزيعها على جميع مفردات مجتمع الدراسة، وعددهم (270) موظفاً وموظفة، منها (165) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لوصف الموضوع محل الدراسة، وكذلك المنهج التحليلي، باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية SPSS، وأبرز نتائج الدراسة في الآتي :تقوم إدارة مركز خدمات الأسنان بطرابلس بتطبيق أبعاد المناخ التنظيمي والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال). كما أثبتت الدراسة

بوجود أثر جوهري (دال إحصائياً) عند مستوى المعنوية (0.05) لأبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين بمركز خدمات الأسنان بطرابلس.

3- دراسة الزعبي، (2013م)، بعنوان: " أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين. حالة دراسية على شركة أورانج الأردنية للاتصالات في مدينة إربد " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي في مستوى أداء العاملين في شركة أورانج الأردنية للاتصالات في مدينة إربد، والتعرف على طبيعة العلاقة بين عناصر المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي فيها، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في السلوك الإبداعي لدى العاملين، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والخبرة الوظيفية، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية)، وكانت الاستبانة أداة الدراسة الرئيسية لجمع المعلومات، حيث أن عدد الموظفين 150 موظفاً، وتكونت عينة الدراسة من (44) من العاملين في المستويات الوظيفية كافة، وكانت أبرز نتائج الدراسة على النحو الآتي : عدم وجود تأثير دال إحصائياً للهيكل التنظيمي في مستوى السلوك الإبداعي للعاملين في شركة أورانج للاتصالات.

4- دراسة خيرية المبروك، (2012م)، بعنوان: " أثر استخدام شبكة الانترنت على السلوك الإبداعي لدى أفراد القوى العاملة بالشركات النفطية بمدينة طرابلس " .

هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية السلوك الإبداعي لدى أفراد القوى العاملة ومدى تأثير هذا السلوك باستخدام الانترنت، وتحديد الوضع الراهن لتطبيق الانترنت في الممارسات الإدارية المختلفة، من حيث درجة استخدامها والأغراض التي تستخدم فيها، و توصلت الدراسة للنتائج التالية :وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين استخدام تطبيقات الانترنت في العمل والسلوك الإبداعي.

5- دراسة العطوي، (2008م)، بعنوان: " أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية . دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية والخاصة " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى الموظفين في الجامعات السعودية الحكومية والخاصة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية : وجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة

للمناخ التنظيمي، تعزى للمتغيرات الديمغرافية للموظفين في الجامعات السعودية (المؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، ومكان العمل)، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة للسلوك الإبداعي، تعزى للمتغيرات الديمغرافية للموظفين في الجامعات السعودية (المؤهل العلمي والمرتبة الوظيفية والخبرة والعمر ومكان العمل).

اختبار الفرضيات :

الفرضية الرئيسية الأولى :

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي في مصرف التجارة والتنمية محل الدراسة .

تركز هذه الفقرة على قياس أثر المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) على المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، واستخدمت الباحثان أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة معنوية الأثر وكذلك معرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل، ولاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى خمس فرضيات فرعية حسب أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة الديمقراطي، نمط الاتصال، ضغوط العمل، مشاركة العاملين).

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الهيكل التنظيمي في السلوك الإبداعي بالمصرف .

للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:

فرضية العدم H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعد الهيكل التنظيمي في السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_0: \beta_1 = 0$).

فرضية البديل H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعد الهيكل التنظيمي في السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_1: \beta_1 \neq 0$).

للتحقق من هذه الفرضية استخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة أثر بعد الهيكل التنظيمي (كمتغير مستقل) على محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، والجدول رقم (1)، (2) تبين ذلك:

جدول (1) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار بعد الهيكل التنظيمي على السلوك الإبداعي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	17.557	1	17.557	100.998	3.897	0.000	0.375	0.613
الخطأ	29.204	168	0.174					
المجموع	46.761	169						

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (1) دراسة لاختبار الهيكل التنظيمي (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (100.998)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية (1 - 168)، والبالغة (3.897)، ومستوى الدلالة البالغ (0.05)، ويعتبر النموذج الحالي مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ويفسر جزء كبير من البيانات، وهذا يوجب، رفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) وقبول الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$) الذي ينص على "وجود تأثير معنوي لبعده الهيكل التنظيمي (كمغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمغير تابع)"، ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (F) البالغة (0.000)، وهي أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.613) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم الهيكل التنظيمي" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2 = 0.375$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) يُفسر 37.5% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

جدول رقم (2) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر بعد الهيكل التنظيمي على السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	Beta	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الهيكل التنظيمي	0.613	0.395	10.050	0.000

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

بينما يوضح الجدول رقم (2) دراسة لأثر الهيكل التنظيمي (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (10.050)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية، عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة يساوي (Sig=0.000)، أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) على المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.395)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) يؤدي إلى التغير بمقدار (0.395)، في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء نمط القيادة (الديمقراطي) في السلوك الإبداعي بالمصرف.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:

فرضية العدم H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق نمط القيادة (الديمقراطي) في السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_0: \beta_1 = 0$)

فرضية البديل H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق نمط القيادة (الديمقراطي) في السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_1: \beta_1 \neq 0$).

للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة أثر نمط القيادة (الديمقراطي) (كمتغير مستقل) على محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، والجدول رقم (3) (4) تبين ذلك:

جدول (3) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار نمط القيادة الديمقراطي على السلوك الإبداعي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	15.236	1	15.236	81.193	3.897	0.000	0.326	0.571
الخطأ	31.525	168	0.188					
المجموع	46.761	169						

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (3) دراسة لاختبار نمط القيادة الديمقراطي (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (81.193)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية (1 - 168)، والبالغة (3.897)، ومستوى الدلالة البالغ (0.05)، ويعتبر النموذج الحالي مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ويفسر جزء كبير من البيانات، وهذا يوجب، رفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) وقبول الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$) الذي ينص على "وجود تأثير معنوي لنمط القيادة الديمقراطي (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (F) البالغة (0.000)، وهي أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.571) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم نمط القيادة الديمقراطي" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت (0.326) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (نمط القيادة الديمقراطي) يُفسر 32.6% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

جدول (4) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر نمط القيادة الديمقراطي على السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	Beta	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
نمط القيادة الديمقراطي	0.571	0.342	9.011	0.000

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

بينما يوضح الجدول رقم (4) دراسة لأثر نمط القيادة الديمقراطي (كمتغير مستقل) على السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (9.011)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية، عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة يساوي (Sig=0.000)، أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (نمط القيادة الديمقراطي) على المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.342)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (نمط القيادة الديمقراطي) يؤدي إلى التغير بمقدار (0.342)، في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد نمط الاتصال في السلوك الإبداعي بالمصرف .
للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:
فرضية العدم H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعد نمط الاتصال في السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_0: \beta_1 = 0$)
فرضية البديل H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعد نمط الاتصال في السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_1: \beta_1 \neq 0$).
للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة أثر بعد نمط الاتصال (كمتغير مستقل) على محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، والجدول رقم (5)، (6) تبين ذلك:

جدول () نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار نمط الاتصال على السلوك الإبداعي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	19.442	1	19.442	119.554	3.897	0.000	0.416	0.645
الخطأ	27.320	168	0.163					
المجموع	46.761	169						

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (5) دراسة لاختبار نمط الاتصال (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (119.554)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية (1 - 168)، والبالغة (3.897)، ومستوى الدلالة البالغ (0.05)، ويعتبر النموذج الحالي مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ويفسر جزء كبير من البيانات، وهذا يوجب، رفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) وقبول الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$) الذي ينص على "وجود تأثير معنوي نمط الاتصال (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (F) البالغة (0.000)، وهي أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.645) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم نمط

الاتصال " ارتفعت قيم " السلوك الإبداعي "، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.416$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (نمط الاتصال) يُفسر 41.6% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

جدول (6) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر نمط الاتصال على السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	Beta	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
نمط الاتصال	0.645	0.430	10.934	0.000

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

بينما يوضح الجدول رقم (6) دراسة لأثر نمط الاتصال (كمتغير مستقل) على السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (10.934)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية، عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة يساوي ($Sig=0.000$)، أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (نمط الاتصال) على المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.430)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (نمط الاتصال) يؤدي إلى التغير بمقدار (0.430)، في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء ضغوط العمل في السلوك الإبداعي بالمصرف .
 للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:
 فرضية العدم H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعد ضغوط العمل على السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_0: \beta_1 = 0$)
 فرضية البديل H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعد ضغوط العمل على السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_1: \beta_1 \neq 0$).
 للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة أثر بعد ضغوط العمل (كمتغير مستقل) على محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، والجدول رقم (7)، (8) تبين ذلك:

جدول (7) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار بعد ضغوط العمل على السلوك الإبداعي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	7.707	1	7.707	33.152	3.897	0.000	0.165	0.406
الخطأ	39.055	168	0.232					
المجموع	46.761	169						

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (7) دراسة لاختبار ضغوط العمل (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (33.152)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية (1 - 168)، والبالغة (3.897)، ومستوى الدلالة البالغ (0.05)، ويعتبر النموذج الحالي مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ويفسر جزء كبير من البيانات، وهذا يوجب، رفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) وقبول الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$) .

الذي ينص على "وجود تأثير معنوي لضغوط العمل (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (F) البالغة (0.000)، وهي أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.406) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم ضغوط العمل" ارتفعت قيم " السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.165$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (ضغوط العمل) يُفسر 16.5% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر ضغوط العمل على السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	Beta	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
ضغوط العمل	0.406	0.301	5.758	0.000

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

بينما يوضح الجدول رقم (8) دراسة لأثر ضغوط العمل (كمتغير مستقل) على السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (5.758)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية، عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة يساوي (Sig=0.000)، أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (ضغوط العمل) على المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.301)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (ضغوط العمل) يؤدي إلى التغير بمقدار (0.301)، في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء مشاركة العاملين في السلوك الإبداعي بالمصرف .
 للتحقق من صحة هذه الفرضية، لا بد من اختبار الفرضية التالية:
 فرضية العدم H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعء مشاركة العاملين على السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_0: \beta_1 = 0$)
 فرضية البديل H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 لتطبيق بعء مشاركة العاملين على السلوك الإبداعي بالمصرف. ($H_1: \beta_1 \neq 0$).
 للتحقق من هذه الفرضية أستخدم أسلوب تحليل الانحدار لمعرفة أثر بعء مشاركة العاملين (كمتغير مستقل) على محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، والجدول رقم (9)، (10) تبين ذلك:

جدول (9) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار بعء مشاركة العاملين على السلوك الإبداعي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
الانحدار	21.178	1	21.178	139.066	3.897	0.000	0.453	0.673
الخطأ	25.584	168	0.152					
المجموع	46.761	169						

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول رقم (9) دراسة لاختبار مشاركة العاملين (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (139.066)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية (1 - 168)، والبالغة (3.897)، ومستوى الدلالة البالغ (0.05)، ويعتبر النموذج الحالي مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ويفسر جزء كبير من البيانات، وهذا يوجب، رفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) وقبول الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$)

الذي ينص على "وجود تأثير معنوي لبعده مشاركة العاملين (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، ويؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (F) البالغة (0.000)، وهي أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.673) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم مشاركة العاملين" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.453$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (مشاركة العاملين) يُفسر 45.3% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر مشاركة العاملين على السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	Beta	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
مشاركة العاملين	0.673	0.411	11.793	0.000

* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

بينما يوضح الجدول رقم (10) دراسة لأثر مشاركة العاملين (كمتغير مستقل) على السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (11.793)، وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية، عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن مستوى الدلالة يساوي ($Sig=0.000$)، أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (مشاركة العاملين) على المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وقد كانت قيمة معامل الانحدار B تساوي (0.411)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (مشاركة العاملين) يؤدي إلى التغير بمقدار (0.411)، في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

الفرضية الرئيسة الثانية :

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي، والسلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية (الجنس،المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية) في مصرف التجارة والتنمية محل الدراسة. ويتفرع منها الفرضيات الآتية:-

1- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين والنتائج المبينة في الجدول رقم (11) تبين أنه لا توجد فروق في آراء العينة في محاور الدراسة حول متغير الجني حيث أن مستوى المعنوية لكل محور أكبر من 0.05.

جدول (11) اختبار T للعينات المستقلة لمتغير الجنس. (Independent Samples Test)

المحور	عنوان المحور	المتوسط الحسابي		T قيمة	مستوى الدلالة
		أنثى	ذكر		
الأول	مقاييس المناخ التنظيمي	3.56	3.56	0.026	0.979
الثاني	مقاييس السلوك الإبداعي	3.57	3.60	0.365	0.716
	جميع الفقرات	3.57	3.58	0.162	0.872

قيمة t الجدولية عند درجات حرية (168) ومستوى معنوية 0.05 تساوي 1.974.

وبصفة عامة يتبين أن مستوى المعنوية لجميع للمحورين مجتمعة تساوي 0.872 وهي أكبر من 0.05 وقيمة t المحسوبة للمحورين تساوي 0.162، وهي أقل من قيمة t الجدولية مما يعنى قبول الفرضية العدمية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي تعزى للمتغير الجنس.

2- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي عند مستوى دلالة (0.05) تعود للمؤهل.

المحور	عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
الأول	مقاييس المناخ التنظيمي	بين المجموعات	1.127	3	0.376	1.006	0.392
		داخل المجموعات	61.998	166	0.373		
		المجموع	63.126	169			
الثاني	مقاييس السلوك الإبداعي	بين المجموعات	2.742	3	0.914	3.447	0.018
		داخل المجموعات	44.019	166	0.265		
		المجموع	46.761	169			

قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية "3"، "166" ومستوى دلالة (0.05) تساوي (2.659).

من الجدول رقم (12) الذي يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي عند مستوى دلالة (0.05) تعود للمؤهل، نجد أن قيمة (F) المحسوبة لمحور السلوك الإبداعي تساوي (3.447)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية " 3 "، " 166 " ومستوى دلالة (0.05) والتي تساوي 2.659 كما أن القيمة الاحتمالية لمحور السلوك الإبداعي تساوي 0.018، وهي أقل من (0.05) ، مما يدل على وجود فروق بين إجابات عينة البحث حول محور السلوك الإبداعي فقط تعود إلى المؤهل العلمي، ولتحديد مصدر الفروق سيتم استخدام اختبار LSD للفروق المتعددة.

جدول (13) نتائج تحليل اختبار LSD للفروقات المتعددة لمحور السلوك الإبداعي حسب متغير المؤهل العلمي..

مؤهل علمي آخر	ماجستير	جامعي	ثانوي - متوسط	الفرق بين المتوسطات
0.244	*-0.473	0.025		ثانوي - متوسط
0.219	*-0.498		-0.025	جامعي
*0.717		*0.498	*0.473	ماجستير
	*-0.717	-0.219	-0.244	مؤهل علمي آخر

من الجدول رقم (13) والذي بين نتائج تحليل اختبار LSD للفروقات المتعددة حسب متغير للمؤهل العلمي. يتضح أن مصدر الفروقات كانت بين مؤهل الماجستير و ثانوي - متوسط والفروق لصالح الماجستير، وهناك فروقات أيضاً بين الماجستير والجامعي والفروقات لصالح الماجستير، وكذلك هناك فروقات بين مؤهل علمي آخر والماجستير والفروقات لصالح الماجستير أيضاً.

3- لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية.

جدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي عند مستوى دلالة (0.05) تعود الخبرة الوظيفية.

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	عنوان المحور	المحور
0.015	3.178	1.129	4	4.516	بين المجموعات	مقاييس المناخ التنظيمي	الأول
		0.355	165	58.610	داخل المجموعات		
			169	63.126	المجموع		
0.183	1.575	0.430	4	1.719	بين المجموعات	مقاييس السلوك الإبداعي	الثاني
		0.273	165	45.042	داخل المجموعات		
			169	46.761	المجموع		

قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية " 4"، "165" ومستوى دلالة (0.05) تساوي (2.426).

من الجدول رقم (14) الذي يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي عند مستوى دلالة (0.05) تعود الخبرة الوظيفية، نجد أن قيمة (F) المحسوبة لمحور المناخ التنظيمي تساوي (3.178)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية عند درجات حرية " 2"، "165" ومستوى دلالة (0.05) والتي تساوي 2.426 كما أن القيمة الاحتمالية لمحور المناخ التنظيمي تساوي 0.015، وهي أقل من (0.05) ، مما يدل على وجود فروق بين إجابات عينة البحث حول محور

المناخ التنظيمي فقط تعود إلى الخبرة الوظيفية، ولتحديد مصدر الفروق سيتم استخدام اختبار LSD للفروق المتعددة.

جدول (15) نتائج تحليل اختبار LSD للفروقات المتعددة لمحور المناخ التنظيمي حسب متغير الخبرة الوظيفية.

الفرق بين المتوسطات	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 15 سنة	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	من 20 سنة فأكثر
أقل من 5 سنوات		0.109	0.131	*0.469	-0.416
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	-0.109		0.022	*0.360	*-0.526
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	-0.131	-0.022		.0338	*-0.548
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	*-0.469	*-0.360	-0.338		*-0.886
من 20 سنة فأكثر	0.416	*0.526	*0.548	*0.886	

من الجدول رقم (15) والذي بين نتائج تحليل اختبار LSD للفروقات المتعددة لمحور المناخ التنظيمي حسب متغير الخبرة الوظيفية. و يتضح من التحليل السابق أن مصدر الفروق كانت ما بين من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة و أقل من 5 سنوات والفروق لصالح أقل من 5 سنوات، وهناك فروق أيضاً ما بين من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة و من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات والفروق لصالح من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات و كما توجد فروق ما بين 20 سنة فأكثر وكل من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة و من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة و من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات وهذه الفروق لصالح من 20 سنة فأكثر.

النتائج والتوصيات :

أولاً- النتائج :

1- "وجود تأثير معنوي لبعده الهيكل التنظيمي على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.613) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم الهيكل التنظيمي" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.375$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) يُفسر 37.5% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

2- أظهرت نتائج الورقة بوجود تأثير معنوي لنمط القيادة الديمقراطي (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.571) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم نمط القيادة الديمقراطي" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.326$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (نمط القيادة الديمقراطي) يُفسر 32.6% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

3- وجود تأثير معنوي نمط الاتصال (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.645) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم نمط الاتصال" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.416$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (نمط الاتصال) يُفسر 41.6% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

4- وجود تأثير معنوي لضغوط العمل (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.406) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم ضغوط العمل" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.165$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغير في المتغير المستقل (ضغوط العمل) يُفسر 16.5% من التغير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

5- "وجود تأثير معنوي لبعده مشاركة العاملين (كمتغير مستقل) على تطبيق محور السلوك الإبداعي (كمتغير تابع)"، وحيث أن إشارة معامل الارتباط R موجبة وتساوي (+0.673) يشير ذلك إلى أن هذا التأثير ايجابي وقوي، أي أنه كلما ارتفعت قيم "مفهوم مشاركة العاملين" ارتفعت قيم "السلوك الإبداعي"، أما القوة التفسيرية للمتغير R^2 فقد بلغت ($R^2=0.453$) وهي قيمة معامل التحديد مما يعني أن التغيير في المتغير المستقل (مشاركة العاملين) يُفسر 45.3% من التغيير في المتغير التابع (السلوك الإبداعي).

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لاستجابات عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي و السلوك الإبداعي تعزى للمتغير الجنس

7- أثبتت الورقة بوجود فروق بين إجابات عينة البحث حول محور السلوك الإبداعي فقط حسب متغير للمؤهل العلمي. يتضح أن مصدر الفروقات كانت بين مؤهل الماجستير و ثانوي - متوسط والفروق لصالح الماجستير، وهناك فروقات أيضاً بين الماجستير والجامعي والفروقات لصالح الماجستير، وكذلك هناك فروقات بين مؤهل علمي آخر والماجستير والفروقات لصالح الماجستير أيضاً

8- أظهرت الورقة بوجود فروق بين إجابات عينة البحث حول محور المناخ التنظيمي فقط تعود إلى الخبرة الوظيفية.

ثانياً - التوصيات :

1- تشجيع العاملين بالمصرف بشكل مستمر على العمل بالقيادة الديمقراطية من خلال الإبداع وطرح الأفكار.

2- تشجيع العاملين على التجديد والإبداع والابتكار، من خلال تبني المصرف مفهوم السلوك الإبداعي.

3- خلق مناخ تنظيمي داخل القطاع المصرفي بشكل عام ، ومصرف التجارة والتنمية بشكل خاص، يشجع على تنمية الإبداع وتحفيز العاملين على تبني سلوكيات مبدعة.

4- إجراء المزيد من الدراسات والورقات البحثية التي تساعد القطاع المصرفي والقطاعات الأخرى في مستوى السلوك الإبداعي، ومدى تأثيره في إبعاد أخرى مثلاً (الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، وإدارة الجودة الشاملة...الخ).

قائمة المراجع :

- 1- محمد عمر الزعبي. "أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي".- مجلة دراسات في العلوم الإدارية- الجامعة الأردنية ، مج 40، ع2، 2013
- 2- ناصر محمد السكران. المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي،(د-م) ،الرياض، 2004.(رسالة ماجستير غير منشورة)
- 3- نسبية عوض حمزة. أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، قسم ادارة الاعمال ،الأكاديمية الليبية - طرابلس، 2015 (رسالة ماجستير غير منشورة)
- 4- أسامة خيرى. القيادة الإستراتيجية.- الأردن : دار الراية للنشر،2014
- 5- إلهام خليفة بن عامر. العدالة التنظيمية وأثرها على السلوك الإبداعي، قسم ادارة الاعمال ، الأكاديمية الليبية- طرابلس، 2016 (رسالة ماجستير غير منشورة)
- 6- خيرية عمر المبروك . أثر استخدام شبكة الانترنت على السلوك الإبداعي لدى الأفراد القوى العاملة بالشركات النفطية بمدينة طرابلس، اشرف ابوبكر الهوش،قسم دراسات المعلومات، الأكاديمية الليبية- طرابلس. (2012) (أطروحة دكتوراه غير منشورة)