

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEURE ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

ÉCOLE NATIONALE SUPERIEURE DE MANAGEMENT

ENSM. Pôle Universitaire De KOLEA



MÉMOIRE DE FIN D'ETUDES

En vue de l'obtention d'un Master académique

En Management des ressources humaines

**L'impact De L'environnement De Travail Interne Sur le
développement des compétences en créativité administrative**

Cas: Société Algérienne de l'Electricité et du Gaz.

Elaboré par:

Aizi Assala

Encadré par:

Dr. Chedri maamar Sara

membre de jury :

Dr. larras Chafika : présidente

Dr. Gheribi Hayet : examinatrice

Année Universitaire: 2023-2024

Résumé:

Cette étude visait à identifier l'impact de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative des employés de la Société Algérienne de l'Électricité et du Gaz (SONELGAZ).

En utilisant une approche quantitative avec SPSS pour l'analyse des données. Avec un échantillon de 80 employés, la recherche a confirmé une relation entre l'environnement de travail et la créativité administrative.

Les mots-clés : Environnement de travail interne, Dimensions de l'environnement de travail interne, Créativité administrative, Niveaux de créativité administrative.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري للموظفين في الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز SONALGAZ

تم استخدام المنهج الكمي وبرنامج SPSS لتحليل البيانات. من خلال عينة مكونة من 80 موظف، أكد البحث وجود علاقة بين بيئة العمل والإبداع الإداري.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الداخلية، أبعاد بيئة العمل الداخلي، الإبداع الإداري، مستويات الإبداع الإداري.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of the internal work environment on the administrative creativity of Algerian Electricity and Gas Company (SONELGAZ) employees.

Using a quantitative approach with SPSS for data analysis. With a sample of 80 employees, the research confirmed a relationship between work environment and administrative creativity.

Keywords : Internal work environment, Dimensions of internal work environment, Administrative creativity, Levels of administrative creativity.

Remerciements :

Au nom de Dieu, le Tout-Miséricordieux, le Très-Miséricordieux, dont les bienfaits sont innombrables et dont la gratitude est inépuisable, j'exprime ma profonde gratitude pour ses bénédictions qui nous ont accordé la grâce de l'intelligence et l'ont accrue par la connaissance, et pour son succès dans l'accomplissement de notre mémoire. Seigneur, à toi la louange comme il sied à la majesté de ton visage et à la grandeur de ton pouvoir.

Je tiens à exprimer mes sincères remerciements à mon encadrante Dr.chedri maamar Sara, pour ses précieux conseils et son soutien constant tout au long de la période de recherche. Ses conseils étaient le fruit de sa vaste expérience et de ses connaissances, et ont contribué de manière significative au développement de ce travail de recherche.

Je remercie tous les professeurs de l'Ecole Nationale Supérieure de Management et en particulier Dr.Chedri maamar Sara et Dr.Larras Chafika pour leur soutien et leurs conseils tout au long de mon parcours académique. Je voudrais également exprimer ma profonde gratitude à tous les membres de ma famille qui m'ont apporté leur soutien et leurs encouragements à chaque étape de ce voyage académique.

Je souhaite exprimer ma gratitude envers mon tuteur, Djermane dalila, de la direction de distribution de gaz et d'électricité à oum El bouaghi, ainsi qu'à tout le personnel de la direction.

Enfin, je tiens à remercier tout particulièrement mes amis et mes collègues qui ont partagé avec moi les bons et les mauvais moments de ce voyage. Grâce à leur soutien et à leurs encouragements, j'ai pu réaliser cet exploit.

Je prie Dieu de faire de ce travail de recherche un bien pour tous et de le placer dans la balance de mes bonnes actions et de celles de tous ceux qui y ont contribué de quelque manière que ce soit.

Dédicace :

« Dédié à celui qui ne meurt jamais... à celui qui m'a créé et m'a façonné, qui a insufflé en moi mon âme et mon être, à celui qui m'a honoré avec l'esprit de connaissance et l'a embelli dans mon cœur, Dieu Tout-Puissant... à celui qui a rempli sa responsabilité, a transmis le message et conseillé la nation... à mon bien-aimé et à la lumière des yeux de tous, Mohammed, que la paix et les bénédictions soient sur lui.

À celle qui m'a porté alors que je n'étais que faiblesse sur faiblesse, au sens de l'amour et de la tendresse, à la vie et au secret de l'existence, à celle dont la prière était le secret de mon succès et le baume de mes blessures, à la beauté de ma vie, à la mère bien-aimée – que Dieu la protège.

À celui qui a bu la coupe vide pour me donner une goutte d'amour, à celui qui a enlevé les épines de mon chemin pour me préparer à la voie du savoir, au cœur tendre, à mon cher père, que Dieu le protège et prolonge sa vie

À ceux qui adoucissent mon cœur par leur rencontre et réjouissent mes yeux par leur vue, mes frères... Oussama et Mohammed Bahaa Eddine

À toutes les âmes précieuses... à l'âme pure de mon frère Abd el basset, que Dieu ait son âme et fasse de sa tombe un jardin parmi les jardins du paradis. à grand-mère bien-aimée, qu'elle repose en paix

Ma chère encadrante, Dr Chedri Maamar Sara, un immense merci pour ses efforts tout au long de l'année universitaire.

Je tiens également à exprimer ma gratitude particulière envers Dr. Larras Chafika

À tous les amis et surtout (Randa et Marwa) et la famille, chacun mentionné par son nom...

C'est à vous que je dédie humblement mon travail.

Listes des tableaux :

N°	Titre du tableau	Page
1	Définition de l'environnement de travail interne	18
2	Les échelons de degré d'accord	43
3	L'effectif global de DD en 2024	45
4	Coefficient de fiabilité et de validité	57
5	Moyennes pondérées et écarts types pour la dimension de l'environnement matériel du premier axe	61
6	Moyennes pondérées et écarts types pour la dimension de l'environnement organisationnel du premier axe	62
7	Moyennes pondérées et écarts types pour la dimension de l'environnement professionnel du premier axe	63
8	Moyennes pondérées et écarts types pour le deuxième axe	64
9	Régression simple l'hypothèse principale	67
10	Régression simple pour la première sous-hypothèse	67
11	Régression simple pour la deuxième sous-hypothèse	69
12	Régression simple pour la troisième sous-hypothèse	69
13	L'impact des genres sur le test de régression simple pour la quatrième sous-hypothèse	69
14	L'impact de l'âge sur l'environnement de travail interne	70
15	L'impact de la catégorie socioprofessionnelle sur l'environnement interne de travail	71
16	L'impact du niveau d'éducation sur l'environnement interne de travail	72
17	L'impact de diplômes sur l'environnement interne de travail	72
18	L'impact de l'expérience professionnelle sur l'environnement interne de travail	73
19	L'impact du genre sur la créativité administrative	74
20	L'impact de l'âge sur la créativité administrative	74
21	L'impact du catégorie socioprofessionnelle sur la créativité administrative	75
22	L'impact du niveau d'éducation sur la créativité administrative	75
23	L'impact de diplôme sur la créativité administrative	75
24	L'impact de l'expérience sur la créativité administrative	76

Listes des figures :

N°	Titre du figure	Page
1	Le modèle de recherche	07
2	Les éléments de l'environnement de travail interne	20
3	Les principes de management	24
4	Approche des fonctions administratives	26
5	Niveaux de créativité administrative	30
6	Les étapes du processus créatif	32
7	Les cercles de qualité	35
8	L'approche du brainstorming	37
9	Organigramme de sonelgaz	48
10	L'organigramme de la division des ressources humaines	50
11	Genre	58
12	Tranche d'âge	58
13	Catégorie socioprofessionnelle	59
14	Niveaux académique	60
15	Diplômes	60
16	Expérience professionnelle	61

Table des Matières :

Résumé	I
Remerciements	III
Dédicace	IV
Listes des tableaux	V
Listes des figures	VI
Table des matières	VII
Introduction	5
Chapitre 01 : Revue de littérature et cadre conceptuel	8
I- Revue de littérature	9
II- Cadre conceptuel	17
1- Concept clés liés à l'environnement de travail interne	17
1-1 Définition de l'environnement de travail interne	18
1-2 Les éléments de l'environnement de travail interne	19
1-3 L'importance de l'environnement de travail interne	21
1-4 Les dimensions de l'environnement de travail interne	21
1-5 Les facteurs affectant la performance au travail	22
1-6 Les théories qui traitent de l'environnement de travail interne	22
1-7 Analyse de l'environnement de travail interne	25
2 Généralités sur la créativité administrative	27
2-1 L'évolution historique du concept de créativité administrative	27
2-2 le concept de la créativité Administrative	28
2-3 Niveaux de créativité administrative	28
2-4 Les éléments de la créativité administrative	30
2-5 L'importance de la créativité administrative	31
2-6 Les étapes du processus créatif	32
2-7 Les obstacles au processus créatif	33
2-8 Les méthodes utilisées dans la pensée créative	34
2-9 Caractéristiques des managers créatifs	38
2-10 Le rôle de l'environnement de travail interne dans le développement des compétences en créativité administrative	38
Chapitre 02 : Cadre méthodologique et présentation du cas d'étude	40
I- Méthodologie de la recherche	41

1- Approche méthodologique	41
2- Outils d'analyse collecte des données	41
3- Méthode de préparation du Questionnaire	43
4- Architecture de questionnaire	43
5- Échantillonnage	43
6- L'outil de traitement des données	43
II- présentations de la direction de distribution	44
1- Présentation de la direction de distribution D'OUM ELBOUAGHI	44
1-1- Objectif de la société	45
1-2- les missions de la société	45
1-3- Types des projets au sein de la société	45
1-4- La structure organisationnelle de société	46
1-5-La relation fonctionnelle entre les différents départements	49
2- L'environnement Interne de travail et la créativité administrative au sein de sonelgaz	52
Chapitre 03 : Présentation et discussion des résultats	55
I- Présentation des résultats	56
1- Test de fiabilité (alpha de Crombach)	56
II- Traitement des données	58
1- Statistique descriptive	58
III- Discussion de résultat	66
Conclusion	82
Bibliographie	87
Annexe	92

INTRODUCTION

Introduction

Le monde connaît actuellement des évolutions rapides et des changements multiples dans divers domaines de la vie. Cela est le résultat de l'explosion numérique, de la révolution de l'information et des communications, ainsi que des avancées scientifiques et technologiques.

On constate que les entreprises accordent de plus en plus d'importance à la compréhension de l'environnement de travail interne, considérant la compréhension du comportement, des motivations et des performances des employés comme essentielle pour améliorer la performance fonctionnelle et augmenter l'efficacité et la productivité. En répondant aux besoins psychologiques, sociaux et matériels des employés, les entreprises peuvent mieux atteindre leurs objectifs et développer un environnement de travail fructueux.

L'environnement de travail interne est crucial pour une organisation, déterminant sa stratégie en évaluant ses ressources et en identifiant ses points forts et faibles. Cette analyse, combinée à celle de l'environnement externe, offre une vision complète pour une stratégie efficace.

D'un autre côté, la créativité est considérée comme l'un des facteurs clés contribuant au succès des entreprises en les aidant à s'adapter et à répondre à leur environnement changeant afin de maintenir un avantage concurrentiel. Ainsi, la créativité n'est rien de plus que la capacité individuelle à voir une situation d'une manière totalement différente. Cela nécessite la capacité de découvrir le problème à résoudre, puis de penser de manière créative pour trouver la solution appropriée. De cette manière, la créativité administrative devient un élément qui soutient et distingue l'organisation des autres. Cependant, dans un environnement de travail favorable qui encourage les individus à exprimer leurs capacités créatives et à les utiliser de manière appropriée pour développer des idées distinctes et uniques, cela bénéficie également grandement aux individus eux-mêmes.

En raison de l'importance de ce sujet et de l'intérêt croissant des chercheurs pour l'environnement de travail interne et la créativité administrative, nous voulons mettre en lumière l'impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences en créativité administrative au sein de la Société Algérienne de Distribution d'Électricité et de Gaz Oum el bouaghi.

La problématique de recherche :

Cette étude vise à résoudre le problème des études précédentes qui ont examiné l'environnement de travail sous plusieurs angles (pression au travail, pensée stratégique), ainsi que des études qui ont examiné la créativité sous différents aspects (gestion des connaissances,

Introduction

variables organisationnelles), Tels que l'étude de (Dr.omar Beljazia,Dr Tayeb Boulahia.2020) aussi l'étude de (Ghada Mohamed Ahmed .2021).

Notre sujet de recherche est « L'impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences en créativité administrative ». Le problème de l'étude réside dans le fait que chaque entreprise a besoin de créativité pour renforcer sa force et se distinguer, et pour adopter ce concept, les entreprises ont besoin d'un environnement organisationnel stimulant la créativité et de créer un climat organisationnel approprié. Sur la base de ce qui précède, la question de recherche principale peut être formulée comme suit :

-Quelle est l'impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences en créativité administrative de SONELGAZ ?

Afin d'apporter une réponse plus précise à cette problématique, il est nécessaire de répondre aux sous questions suivantes :

Sous-questions 01:

- Est-ce qu'il y a un impact significatif au niveau de l'environnement matériel sur la créativité administrative des employés de la direction de distribution de sonelgaz Oum el bouaghi ?

Sous-questions 02:

- Est-ce qu'il y a un impact significatif au niveau de l'environnement organisationnel sur la créativité administrative?

Sous-questions 03:

- Est-ce qu'il y a un impact significatif au niveau de l'environnement fonctionnel sur la créativité administrative?

Pour une compréhension plus approfondie des préoccupations en question, nous avons Etabli les hypothèses suivantes :

Hypothèses de recherche :

Les hypothèses de l'étude peuvent être résumées comme suit :

Hypothèse principale :

-Il existe un impact significatif de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative à SONALGAZ.

Introduction

H 01 :

-Il existe un impact significatif de l'environnement matériel sur la créativité administrative dans l'échantillon de l'étude.

H 02 :

-Il existe un impact significatif de l'environnement organisationnel sur la créativité administrative.

H 03 :

-Il existe un impact significatif de l'environnement fonctionnel sur la créativité administrative.

H 04:

- Il existe un impact significatif de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative attribuable aux variables personnelles et professionnelles (genre, âge, catégorie socioprofessionnelle, niveau académique, diplômes expérience) .

Contexte et Objectif de recherche :

Les raisons de choix du sujet :

- Un sujet qui n'a pas été abordé auparavant à l'ENSM.
- Il explore la curiosité scientifique concernant l'efficacité de l'environnement de travail interne dans le développement des compétences en créativité administrative.
- L'objectif est d'analyser comment la curiosité et l'environnement organisationnel interne contribuent à renforcer les compétences créatives au sein de l'administration.

Objectifs de recherche :

Mettre en évidence et de clarifier les concepts liés à l'environnement de travail interne et à la créativité administrative au niveau des entreprises algériennes.

-Comprendre dans quelle mesure les employés de SONALGAZ perçoivent l'importance de l'efficacité de l'environnement de travail interne dans le développement des compétences en créativité administrative

-Expliquer la relation entre l'environnement de travail interne et la créativité administrative

Objectifs personnels :

Introduction

Pendant ces deux années à l'École nationale supérieure de management, nous avons acquis une solide base théorique en management, avec un accent particulier sur les ressources humaines. Ce bagage nous a motivés à vouloir mettre en pratique nos connaissances dans ce domaine. C'est pourquoi nous avons choisi d'approfondir un sujet que je considère à la fois intéressant, crucial et central dans le monde de management des ressources humaines.

L'importance de recherche :

L'importance de notre recherche est résumé dans nos conclusions et recommandations.

Notre principal objectif est de sensibiliser les dirigeants et les employés de SONALGAZ à l'importance d'accorder plus d'attention à l'environnement de travail interne. Cela devrait stimuler la créativité administrative, par conséquent, améliorer les performances, la qualité et le service au sein de la société.

Les limites de recherche :

Sont liées à des aspects temporels, spatiaux et humains.

Les limites spatiales concernent l'application de l'étude à la Société algérienne de l'Électricité et du Gaz – distribution.

Les limites temporelles concernent l'application pratique de l'étude à l'institution étudiée au deuxième semestre 2023-2024.

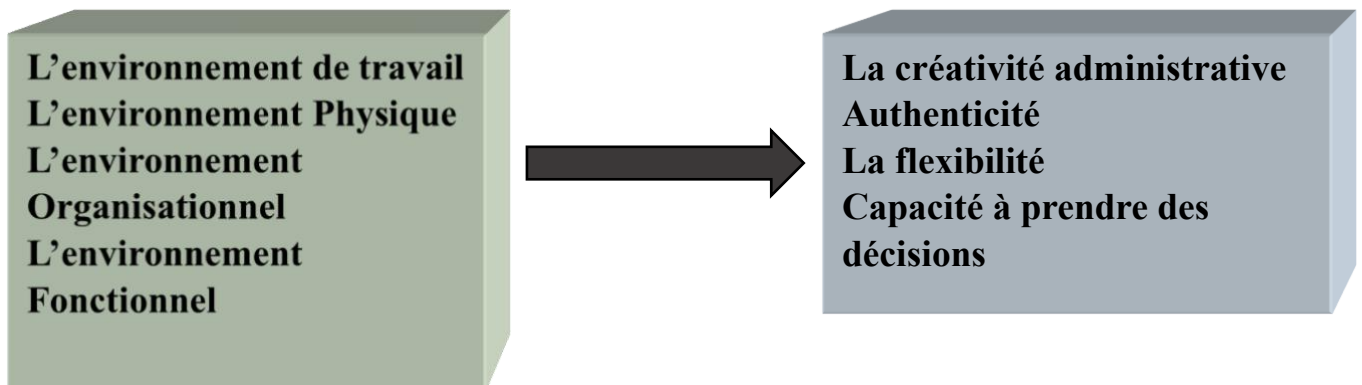
Les limites humaines se limitent à un groupe d'employés dans différents services de l'échantillon étudié en utilisant un questionnaire comme moyen de collecte et d'analyse des données pour parvenir aux résultats souhaités.

Le modèle de recherche se compose de :

- **Variable indépendante** : représentée par l'environnement de travail interne.
- **Variable dépendante** : représentée par la créativité Administrative.

Introduction

Figure 1: Le modèle de recherche



Source : Elaborer par nos soins

Structure de recherche :

Afin d'atteindre cet objectif, nous avons considéré pertinent d'organiser notre travail en trois Chapitres principaux :

CHAPITRE 01 : Revue de littérature et cadre conceptuel.

CHAPITRE 02 : Cadre méthodologique et présentation du cas d'étude.

CHAPITRE 03 : analyse et discision des résultats.

**CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTERATURE
ET CADRE CONCEPTUEL**

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

Introduction de chapitre01 :

Dans ce chapitre nous aborderons les revues de littérature et le cadre conceptuel adopté pour cette recherche.

I- Revue de littérature :

Après avoir examiné attentivement plusieurs ouvrages et articles scientifiques portant sur l'environnement de travail interne et ses impacts sur le développement des compétences en créativité administrative, nous avons rédigé une revue de la littérature pour ce travail afin de construire un cadre conceptuel se concentrant sur les concepts et notions liés à notre étude. Cela nous permettra de développer un plan de travail adapté à notre problématique de recherche. Cette étape de la revue de la littérature nous a permis d'approfondir notre compréhension de notre domaine d'étude.

L'environnement de travail interne est l'un des sujets les plus importants qu'il convient d'étudier et d'analyser en raison de son impact sur un certain nombre de variables de l'entreprise, dont la plus importante est la créativité Administrative.

Nous pouvons citer dans de sens les études suivantes :

1. L'étude menée par (Reda Bougerza, Youssef Hadid, Yasser Abdel Rahman, 2022)

Cette étude Visait à identifier le rôle de l'environnement de travail dans la réduction de l'épuisement professionnel chez les travailleurs d'une organisation algérienne.

En utilisant La descriptive, et en s'appuyant sur le questionnaire comme moyen de collecte de données auprès d'un échantillon de 195 travailleurs.

Les résultats de recherche montrent que l'environnement de travail interne a un impact sur les aspects suivants : les incitants matériels et moraux et de la participation à la prise de décision.

De plus, il n'y a pas d'effet sur les dimensions des systèmes de travail et de la structure organisationnelle.

- L'organisation ne dispose pas d'un environnement de travail favorable aux activités selon l'avis des travailleurs, aussi un niveau élevé d'épuisement professionnel des travailleurs.

- L'étude recommande la mise en place d'un système d'incitation équitable et efficace et Impliquer les travailleurs dans le processus de décision.

2. L'étude de (Mohammad bin Hussein bin Rajhi Ati, 2019).

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

Vise à comprendre l'impact de l'environnement de travail interne sur l'intention de rotation, en se concentrant sur plusieurs aspects de l'environnement de travail tels que la structure organisationnelle, la technologie et les relations sociales.

Le chercheur a utilisé une approche descriptive et analytique pour l'étude d'un échantillon composé de 133 employés de l'entreprise.

L'étude a révélé une forte orientation vers les dimensions interne du point de vue des employés une orientation positive vers l'environnement interne le leadership managérial et la technologie, ainsi qu'une orientation modérée pour les incitations et l'intention de fuite.

Il existe donc une relation inverse entre l'impact de l'environnement de travail interne et l'intention de rotation.

3. L'étude de (Bachir Mohammed Al Hammadi, Ammar Mohammed Al Ameri, Abdullah Adel Said, Al Khodr Atiq Al Khodr, Abderrahmane Abu Bakr Belfaqeeh,2023).

Sur L'impact de l'environnement de travail interne sur la performance professionnelle.

L'étude vise à comprendre comment le travail interne, par le biais de son leadership, des ressources disponibles et de l'environnement de travail lui-même, affecte les performances professionnelles, telles que l'engagement organisationnel, la satisfaction professionnelle.

En utilisant la méthode descriptive analytique. L'échantillon de l'étude était composé de 72 travailleurs.

Les résultats ont montré qu'il existe une forte relation positive entre l'environnement de travail interne et les performances professionnelles, aussi Le niveau de disponibilité de l'environnement de travail interne de l'organisation très élevé par rapport aux facteurs de leadership, de disponibilité des ressources et de qualité du lieu de travail

4- L'étude de (Nabil Soufi, 2018) L'impact de l'environnement de travail sur la performance des employés et ses implications sur l'efficacité des administrations publiques algériennes.

Cette étude visait à comprendre la réalité de l'environnement de travail dans les administrations publiques et son impact sur la performance des employés. Les départements externes du ministère des finances en Algérie sont représentatifs des administrations publiques, et un questionnaire a été distribué à 183 employés sélectionnés de manière aléatoire.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

L'étude a montré que l'environnement de travail dans ces est utiles, mais qu'il faut améliorer la conception du lieu de travail et le système de communication avec la direction générale.

Il y'a un impact positif de l'environnement de travail sur les performances.

5-L'étude de (Al-Khair Amara Mohammed Ali Amer, Al-Khansa Yaqoub Adam Hamed, 2020)

Cette étude vise à comprendre l'impact de l'environnement de travail interne sur la rotation de la main-d'œuvre.

Les chercheurs ont utilisé l'approche descriptive- analytique et l'étude de cas, et un échantillon aléatoire de 150 personnes, Il révéle que La structure organisationnelle a un effet négatif sur la rotation volontaire, tandis que le climat organisationnel a un effet positif sur la rotation obligatoire, aussi il existe une relation statistiquement significative entre l'environnement de travail et la rotation des employés.

Il recommande également la nécessité d'un climat organisationnel favorable pour parvenir à la professionnelle et la création d'une structure organisationnelle.

6- Quant à (Duh Al Tijani, 2020) dans sa Thèse de doctorat sur Les comportements de leadership transformationnel et leur impact sur la créativité organisationnelle.

A explorer l'impact des comportements de leadership transformationnel sur la créativité organisationnelle à l'Université de Ghardaia, L'échantillon de l'étude se composait de 188 membres du corps enseignant sélectionnés de manière aléatoire.

Les résultats ont montré un haut niveau de pratique des comportements de leadership transformationnel et de créativité organisationnelle à l'université. De plus, des différences statistiquement significatives ont été observées dans les réponses en fonction de variables telles

- Que le genre, l'âge et l'expérience professionnelle.

L'étude a abouti à des recommandations pour renforcer l'orientation et la formation des dirigeants universitaires afin d'adopter des styles de leadership transformationnel dans un environnement en mutation.

7- Dans une recherche de (Lebuz Elias, 2017) sur Le rôle de la créativité administrative dans la réalisation du développement organisationnel.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

Le champ d'étude sélectionné pour cette recherche est constitué de trois organisations : La Société de l'électricité et du gaz, Algérie Télécom et la Direction de la jeunesse et des sports de Ouargla. L'étude se compose de 347 personnes réparties entre le travail administratif et le travail technique, et l'échantillon de l'étude a été sélectionné parmi 176 personnes.

L'objectif de l'étude est d'analyser le comportement administratif dans ces organisations où une méthode d'enquête globale a été utilisée, la Méthode descriptive a également été adoptée avec un ensemble d'outils tels que des entretiens, l'analyse de documents et la formulation d'un questionnaire pour enquêter sur des faits importants consistant en cinq axes principaux.

Il des différences individuelles statistiquement significatives dans le degré d'application de la créativité administrative dans les institutions publiques algériennes en fonction de variables, notamment le genre, le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle, L'expérience professionnelle et le niveau d'éducation jouent un rôle primordial dans la qualité de la créativité, tandis que le genre et l'activité fonctionnelle jouent un rôle secondaire.

La créativité administrative améliore clairement la flexibilité des fonctions managériales, car la flexibilité des fonctions managériales augmente avec l'activation d'éléments de créativité dans l'organisation. Plus la créativité est négligée, plus le niveau de flexibilité de l'organisation est faible.

8- Quand à (Dr. Omar Beljazia, Dr El Tayeb Boulahia, 2020) dans leur article sur L'impact de la culture organisationnelle sur la créativité administrative.

Visé à comprendre les dimensions de la culture organisationnelle et le niveau de créativité administrative dans les banques commerciales de l'État de Jijel du point de vue des employés. Les chercheurs ont utilisé une enquête exhaustive dans le cadre de laquelle 80 questionnaires ont été distribués aux employés des banques commerciales de Jijel, et 64 questionnaires valides ont été recueillis pour l'analyse statistique, ce qui représente 80% des questionnaires distribués.

L'étude a montré un effet positif de la culture organisationnelle sur le niveau de créativité représente 80% des questionnaires distribués.

L'étude a montré un impact positif de la culture sur le niveau de créativité administrative, à savoir la culture bureaucratique, la culture créative et la culture de créativité managériale, le niveau de créativité administrative étant considéré comme moyen.

La culture bureaucratique a un impact positif sur le niveau de créativité administrative.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

9- l'étude de (Maayouf Kamal, 2021) dans sa thèse de doctorat sur Le développement des ressources humaines dans l'économie du savoir et son impact sur la gestion de la créativité dans une organisation apprenante.

Il vise à examiner l'impact du développement des ressources humaines dans le contexte de l'économie de la connaissance sur la gestion de la créativité dans l'organisation Stream System.

Au total, 180 questionnaires ont été distribués, et l'étude a permis de dégager plusieurs résultats, notamment :

Il existe un impact positif significative de développement des ressources humaines, à travers différentes approches telles que la formation et la motivation, aussi il y'a une corrélation entre le développement des ressources humaines dans le contexte de l'économie de la connaissance et la créativité au sein de l'organisation Stream System.

10- L'étude de (Ahmed Ali Al-Bati, Mohammed Yassin Dabnoun, Masbah Salem Al-Amari, Saad Abrik Abu Rumaila, 2022).

L'étude vise à comprendre l'impact de la gestion de la qualité totale (TQM) sur la créativité administrative. En utilisant, la méthode d'analyse descriptive et le questionnaire pour collecter et analyser les données, cette étude a été appliquée aux travailleurs du Fonds de solidarité sociale, elle a conclu :

- Il y a un impact de la gestion de la qualité totale sur la créativité administrative.
- Elle a également montré que la dimension la plus influente sur la créativité administrative est la dimension (équipes de travail), puis (formation du personnel), et enfin (conviction et soutien de la direction générale), il recommandé de renforcer le soutien des équipes de travail sur une base continue et de fournir les autorités nécessaires.

11- Il existe également une étude réalisée Mona Khalid Aker, 2020), intitulée (L'impact de l'environnement de travail sur la créativité au travail).

L'étude a montré l'importance de créer un environnement de travail approprié pour promouvoir la créativité et l'innovation dans divers domaines de travail, tels que le maintien des stratégies et l'organisation des compétences de la main-d'œuvre.

Les employés créatifs peuvent résoudre des problèmes administratifs de manière efficace et moderne, ce qui améliore les performances professionnelles des organisations.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

L'étude souligne l'importance de favoriser l'esprit d'équipe dans l'environnement de travail pour obtenir des résultats plus efficaces, et d'investir dans les technologies modernes pour économiser des efforts et de l'argent.

12-L'étude réalisé par (Iamour Ramila, 2019) a pour objectif de comprendre les points de vue des employés sur le rôle de l'environnement de travail interne dans la réalisation de la créativité administrative à la Direction de l'administration locale dans l'État de Ghardaïa, l'échantillon de l'étude était composé de 82 employés.

- les résultats montrent qu'interrelation faible mais significative entre l'environnement de travail et la créativité administrative, et que la centralisation de la prise de décision, la culture organisationnelle et le leadership administratif affectent de manière significative la créativité administrative.

-il faudrait souligner qu'il n'y a pas de différences significatives entre les opinions des personnes interrogées en fonction de leurs variables personnelles et professionnelles.

13- L'étude de (Ghada Mohamed Ahmed Mahmoud,2021) intitulée « L'impact de l'environnement de travail interne sur l'amélioration de la pensée stratégique ».

Cette recherche examine le rôle de la pensée stratégique dans la gestion moderne, en se concentrant sur comment l'améliorer au sein des organisations à travers l'environnement de travail interne, avec une application spécifique à l'Université d'Assiout. L'accent est mis sur les dimensions de l'environnement des ressources humaines et leur impact sur la pensée stratégique, tel que l'innovation managériale. L'échantillon d'étude comprend les doyens, les vice-doyens et les directeurs généraux des facultés. La méthodologie utilisée est descriptive-analytique, avec la distribution de 157 questionnaires et la récupération de 150 questionnaires valides.

Les résultats de cette étude ont révélé :

- L'existence d'une relation causale positive entre l'environnement de travail interne et la pensée stratégique, où l'innovation managériale influence positivement la pensée stratégique, aussi il y'a un impact statistiquement significatif de l'environnement de travail interne sur l'amélioration de la pensée stratégique chez un échantillon de dirigeants de l'université, avec un niveau de signification de 0.05.

L'étude a conclu à :

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

- La nécessité de renforcer le rôle de l'environnement de travail interne dans l'amélioration de la pensée stratégique, et l'importance de l'amélioration continue des lieux et des conditions de travail.

14- D'autre part, nous trouvons l'étude de (Dr Maghrabi Al-Saeed,2022) étude analytique Intitulée « L'environnement de travail dans les organisations vise à analyser l'environnement de travail à l'Office de Promotion et de Gestion Immobilière de la wilaya de Djelfa, en explorant les concepts de l'environnement de travail et en identifiant les objectifs de l'organisation, en présentant les perspectives des employés. La méthode descriptive a été utilisée pour décrire les variables de l'étude, et la méthode analytique a été utilisée pour analyser les questionnaires afin d'aboutir aux résultats, Le questionnaire a été distribué à 31 employés.

L'étude a révélé que :

- Le niveau d'interférence professionnelle et de diffusion de l'esprit d'équipe n'était pas élevé au sein de l'Office de Promotion et de Gestion Immobilière, et l'absence d'opportunités de formation pour tous les employés de l'organisation.

- Le niveau global de l'importance des incitations et des récompenses était moyen selon les enquêtés.

- L'organisation n'a pas suivi le développement technologique lié à ses activités et n'était pas au niveau requis.

15- L'étude (Mohammed Oweijan Al-Ruwaili, 2019) Intitulé « L'impact de l'environnement de travail interne sur la rétention des professionnels de la santé ».

- Cette étude vise à comprendre les conditions de travail, le niveau de rémunération, la qualité des relations avec les collègues, le développement des compétences professionnelles et la préservation des compétences sanitaires du personnel médical à l'hôpital de Tarif, en Arabie saoudite. - Le chercheur a utilisé une approche analytique descriptive et a administré un questionnaire pour collecter des données auprès de l'échantillon d'étude composé de 220 individus.

- Les résultats de l'étude indiquent que la majorité des membres de l'échantillon sont largement d'accord sur l'adéquation de la nature et des conditions de travail à l'hôpital. Cela se manifeste par la mise à disposition d'outils facilitant l'accomplissement des tâches, tels que la clarté des responsabilités, l'autonomie au travail, ainsi que la fourniture des ressources et équipements nécessaires. De plus, les heures de travail sont adaptées aux employés.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

- Le manque d'attention a un impact négatif sur la croissance professionnelle à l'hôpital, car il peut entraîner une pénurie d'opportunités de développement professionnel et de cours de formation pour le personnel afin d'accroître leurs connaissances médicales.

Commentaire sur les études précédentes :

En examinant attentivement et de manière organisée les études précédentes, nous pouvons identifier les similitudes et les différences entre l'étude actuelle et les recherches antérieures sur plusieurs aspects.

La plupart des recherches antérieures se sont concentrées sur l'identification de l'impact des facteurs liés à l'environnement de travail sur la créativité administrative et sur la compréhension de la relation entre les deux.

Les objectifs étant similaires à ceux de la présente étude, tels que l'étude de (Mona Khalid Aker) les mêmes outils d'étude ont été utilisés, à savoir le questionnaire et les méthodes statistiques spss.

Nous avons bénéficié des études antérieures et similaires dans plusieurs aspects importants :

1. Les études précédentes ont été utilisées pour clarifier le concept de l'étude et identifier les principaux facteurs dans l'environnement de travail et la Créativité administrative.
2. Ils ont également aidé à définir les concepts liés à l'environnement de travail et à la créativité administrative.
3. Ces études ont fourni les informations nécessaires pour choisir et définir l'échantillon de l'étude.
4. Ils ont également aidé à choisir les méthodes statistiques appropriées pour analyser les données, ainsi que l'approche appropriée pour l'étude actuelle.
5. Certaines expressions des questionnaires des études antérieures ont été modifiées pour s'adapter au sujet de l'étude actuelle.

L'étude actuelle se démarque des études précédentes:

- Notre étude actuelle, qui analyse l'impact de l'environnement de travail sur la créativité administrative au sein de la Société algérienne de l'électricité et du gaz, est différente des études précédentes, qui ont souvent été menées dans des environnements différents.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

- L'étude se concentre sur la créativité administrative en tant que thème majeur au sein de SONALGAZ.

- Elle se caractérise par une analyse complète et une catégorisation des facteurs influençant l'environnement de travail.

De plus, la communauté, l'échantillon et l'environnement étudiés sont différents de ceux des études précédentes.

II- Cadre conceptuel :

Aujourd'hui, l'environnement de travail est l'un des principaux sujets d'intérêt, et les organisations s'y intéressent de plus en plus pour comprendre comment il affecte le comportement et les performances des personnes. L'environnement de travail est un moyen essentiel d'améliorer les performances professionnelles en répondant aux besoins et aux désirs des travailleurs et en encourageant la créativité qui peut distinguer les organisations et contribuer à leur succès et à leur développement. Par conséquent, nous souhaitons étudier ce sujet et comprendre l'environnement de travail et sa relation avec la créativité administrative, en explorant la réalité de cette relation au sein de la Société algérienne de distribution d'électricité et de gaz – Oum El Bouaghi.

1- Les concepts clés liés à l'environnement de travail interne :

1-1- Définition de l'environnement de travail interne :

Le thème de l'environnement de travail interne est devenu récemment l'une des préoccupations les plus importantes dans les études de management et de comportement humain, car de nombreuses recherches ont abordé ce sujet, sans toutefois parvenir à une définition complète et unifiée en raison de la grande diversité entre les organisations.

Dans ce contexte, nous tenterons de passer en revue certains concepts afin d'élaborer une définition complète.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

Tableau 01 : définition de l'environnement de travail interne

L'auteur	Définition
Al-Adili Nasser Mohammed.1995	« L'environnement de travail interne englobe toutes les caractéristiques qui définissent le contexte professionnel au sein d'une organisation. Ces caractéristiques sont directement ressenties par les employés et exercent une influence significative sur leurs motivations et leurs comportements. En somme, l'environnement de travail interne façonne la manière dont les individus interagissent et se comportent au sein de l'entreprise ». (Al-Adili Nasser Mohammed1995, p.95)
Abbey, A & Dickson.2011	« Selon les affirmations, l'environnement interne ne se réduit ni à une caractéristique abstraite des facteurs personnels, ni à une caractéristique individuelle. Au contraire, il s'agit d'une caractéristique relativement stable de l'environnement interne d'une organisation, déterminée par les perceptions de chaque travailleur et exerçant une influence sur eux. Cette définition met en évidence trois éléments clés : Nature des Caractéristiques : L'environnement interne est constitué de caractéristiques qui sont relativement stables par nature. Impossibilité de Mesurer : Il est impossible de mesurer l'environnement interne de manière indépendante de ses membres. Importance : L'environnement interne joue un rôle influent dans le niveau de performance et de comportement des individus au sein de l'organisation ». (Abbey, A & Dickson,2011, p 53)
Abd el Fattah.2014	« L'environnement interne d'une entreprise se compose des <u>éléments</u> , des <u>conditions</u> et des <u>forces</u> qui existent <u>au sein de l'organisation</u> . Il englobe la <u>structure</u> , la <u>culture</u> , et les <u>ressources</u> de l'entreprise. En d'autres termes, il s'agit des caractéristiques internes qui ont un <u>impact direct</u> sur les décisions et les activités de l'organisation Ces forces et faiblesses internes sont essentielles pour évaluer la performance et la stratégie de l'entreprise à long terme. » (Abd el Fattah, 2014, p. 63, 64).
Nayeli Ismahan.2023	« Elle implique une analyse minutieuse des conditions de travail, de l'équipement, des outils, de la main-d'œuvre et des matériaux afin d'améliorer en permanence la qualité et l'efficacité du travail, tout en prenant les mesures nécessaires pour répondre aux besoins et au confort

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

	des travailleurs. L'objectif est d'accroître la satisfaction et la loyauté des employés et d'améliorer les performances globales de l'organisation ». (Nayeli ismahan, 2023, p33)
--	---

Source : élaborer par nous -même

« À partir des définitions ci-dessus, nous pouvons dire que l'environnement interne est un ensemble de facteurs et de conditions matérielles et organisationnelles qui influent sur les performances des employés au sein de l'entreprise, que ce soit directement ou indirectement ».

1-2- Éléments de l'environnement de travail interne :

Les perspectives sur les caractéristiques de l'environnement de travail varient en fonction des domaines de recherche et des objectifs spécifiques :

✓Structure organisationnelle :

Une structure organisationnelle est un cadre qui définit les départements et divisions internes et vise à améliorer l'environnement de travail en clarifiant les pouvoirs et les responsabilités et en promouvant la décentralisation, ce qui favorise la loyauté au sein de l'organisation et encourage la créativité et l'innovation.

✓La formation :

- « La formation est le processus consistant à fournir des compétences qui améliorent continuellement les performances des employés, en les aidant à mieux atteindre leurs objectifs et en les faisant passer de leur niveau de performance actuel à un niveau supérieur. »

✓Culture organisationnelle :

La culture organisationnelle est l'ensemble des valeurs, croyances et comportements qui caractérisent l'organisation et qui unissent et guident tous ses membres. Elle se forme au sein de l'organisation au fil du temps et influence le comportement des individus et leur interaction avec diverses situations et circonstances.

✓Règlementations, procédures et politiques en matière de travail :

Les règlements font référence aux lois et législations qui régissent le travail, tandis que les procédures désignent les étapes à suivre dans l'exécution des tâches et la prise de décisions appropriées.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

- **Les politiques** sont un ensemble de principes et de règles qui guident et prédéterminent le travail de la direction et sont utilisées par les employés à différents niveaux pour prendre des décisions et des mesures liées à la réalisation des objectifs.

✓Le style d'autorité :

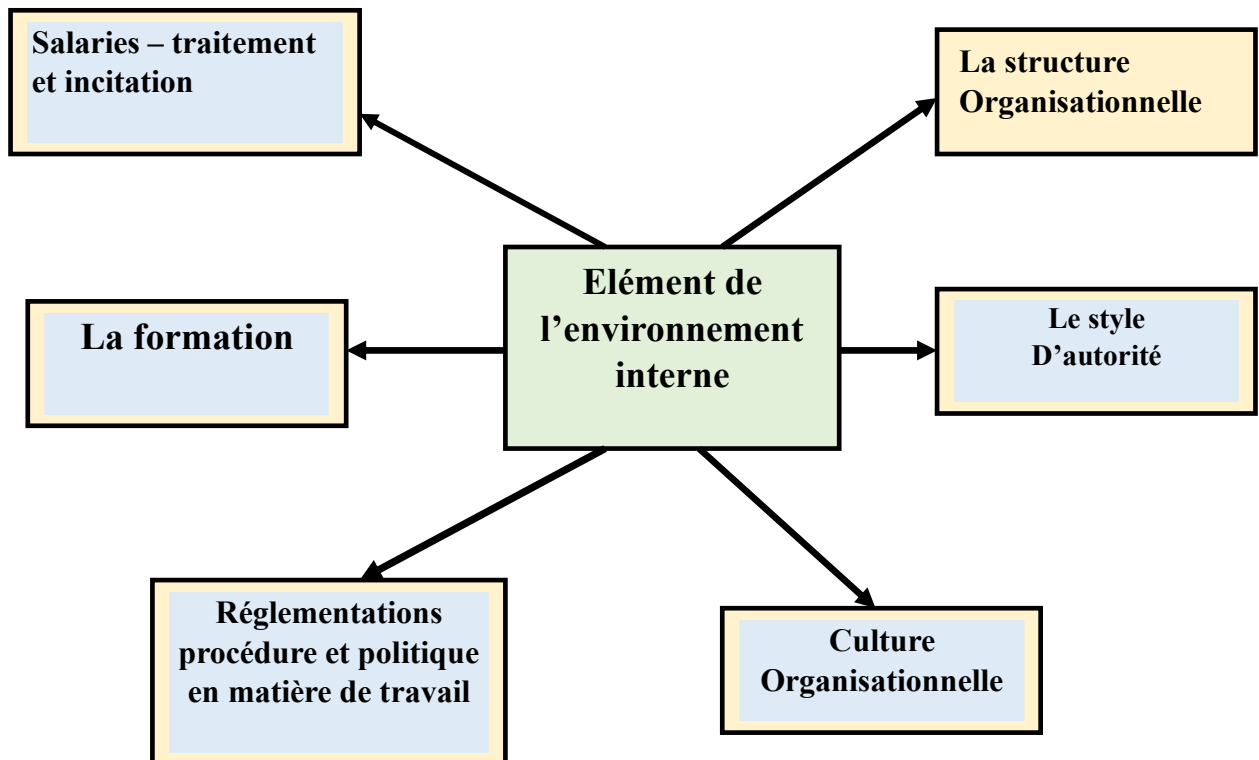
Une forte centralisation accroît l'apathie et réduit l'innovation, ce qui conduit à de faibles niveaux de loyauté parce que les travailleurs ne sont pas impliqués dans la prise de décision et ne se sentent pas importants.

✓Salaires, traitements et incitations :

Nous utilisons des incitations pour renforcer les motivations personnelles et les orienter vers la réalisation des objectifs de l'organisation.

La perception d'un salaire équitable renforce l'engagement au travail; un salaire insuffisant peut réduire la motivation et la loyauté. (Khaled Zahzah, 2020, p.72)

Figure 2: les Elément de l'environnement interne



Source : Elaborer par nos soins

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

1-3- L'importance de l'environnement interne :

Les organisations accordent une attention particulière à l'analyse et à l'évaluation de tous les facteurs internes sur lesquels elles s'appuient pour sélectionner les alternatives stratégiques :

-Une compréhension approfondie de l'environnement interne permet à l'encadrement supérieur de faire des choix stratégiques réalistes et réalisables, en tenant compte de l'utilisation et de l'exploitation efficaces des composants et des éléments pour un bénéfice maximal. (**Hedda Mutalfa, 2022, p.4**)

-Une plus grande satisfaction des employés a un impact positif sur leur productivité.

-Améliorer la capacité de communication entre les employés pour le bénéfice de l'organisation et du système de travail. (**Abdul Halim Hamza, 2023, p.4**).

-Aptitude à évaluer les capacités physiques et humaines dont dispose l'organisation.

-La corrélation entre les forces et les faiblesses de l'analyse interne et les opportunités et les menaces de l'analyse externe renforce l'efficacité des stratégies. (**Merbah Ahmed Tafi, 2022, p. 5**).

1-4- Les Dimensions d'Environnement de Travail Interne :

L'environnement de travail interne est divisé en plusieurs dimensions, notamment.

L'environnement organisationnel :

L'environnement organisationnel comprend les systèmes et les procédures, les styles de direction et de communication, la technologie utilisée, les relations sur le lieu de travail, les valeurs et les attitudes au sein des organisations, ainsi que La structure organisationnelle, la communication organisationnelle et l'équipe de travail.

L'environnement fonctionnel:

L'environnement fonctionnel comprend des aspects tels que les salaires, les avantages matériels et moraux accordés aux employés, les politiques de gestion des ressources humaines telles que le recrutement et la sélection, la formation ainsi que les descriptions, la conception et la classification des emplois, c'est-à-dire tout ce qui concerne les employés.

Environnement physique

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

L'environnement physique comprend les facteurs tangibles qui affectent l'environnement de travail intérieur, tels que le niveau de bruit, la température et la qualité de l'éclairage, ainsi que la Température, Conditions de sécurité et de santé au travail et Conception du lieu de travail.

☑ Environnement technique

Il comprend les outils et les techniques modernes qui améliorent la performance du travail dans les organisations et contribuent à économiser du temps et des efforts. (Ahmed Dromm, 2016, p.38)

1-5- Les Facteurs affectant la performance au travail :

Il existe plusieurs facteurs qui affectent les performances au travail, notamment.

* La capacité de travail d'un individu :

La capacité de travail d'un individu reflète les talents, les aptitudes et les compétences qu'il possède et qui contribuent à l'accomplissement des tâches et à la réalisation des objectifs.

* Niveau d'effort :

Le niveau d'effort qui est représenté par le degré de motivation et de stimulation, ainsi que par la conception de la description du poste.

* Soutien organisationnel :

Il s'agit des efforts de la direction en matière de formation et de développement des employés, de fourniture d'équipements et de ressources pour le travail, ainsi que d'utilisation de la technologie, de style de direction et de supervision, et de facilitation des relations humaines entre les supérieurs et les subordonnés. (Dahom Abdel, 2021, p.14)

1-6- Les théories qui traitent de l'environnement de travail interne :

Le patrimoine de connaissances et de littérature en matière de gestion comprend de nombreuses théories, principes, idées et concepts qui se sont développés sur une longue période, et la gestion moderne a connu un développement intensif dans les efforts des penseurs et des scientifiques de la gestion de la fin du 20^e siècle à nos jours. L'objectif principal de leurs recherches est de trouver des solutions aux problèmes administratifs et organisationnels et d'améliorer le leadership, les conditions de travail, les lois, le lieu de travail, etc. Les théories et concepts les plus importants traitant de l'environnement de travail en général et du travail interne en particulier peuvent être résumés ci-dessous.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

- Parmi les penseurs les plus importants, on peut citer Frederick **Taylor** (Scientifique Management) et **Henri Fayol** (Management Organisation).

- Pour **Fayol** (2019, les Fonctions organisationnelles et fonctions de gestion, Université de Babylone, Iraq).

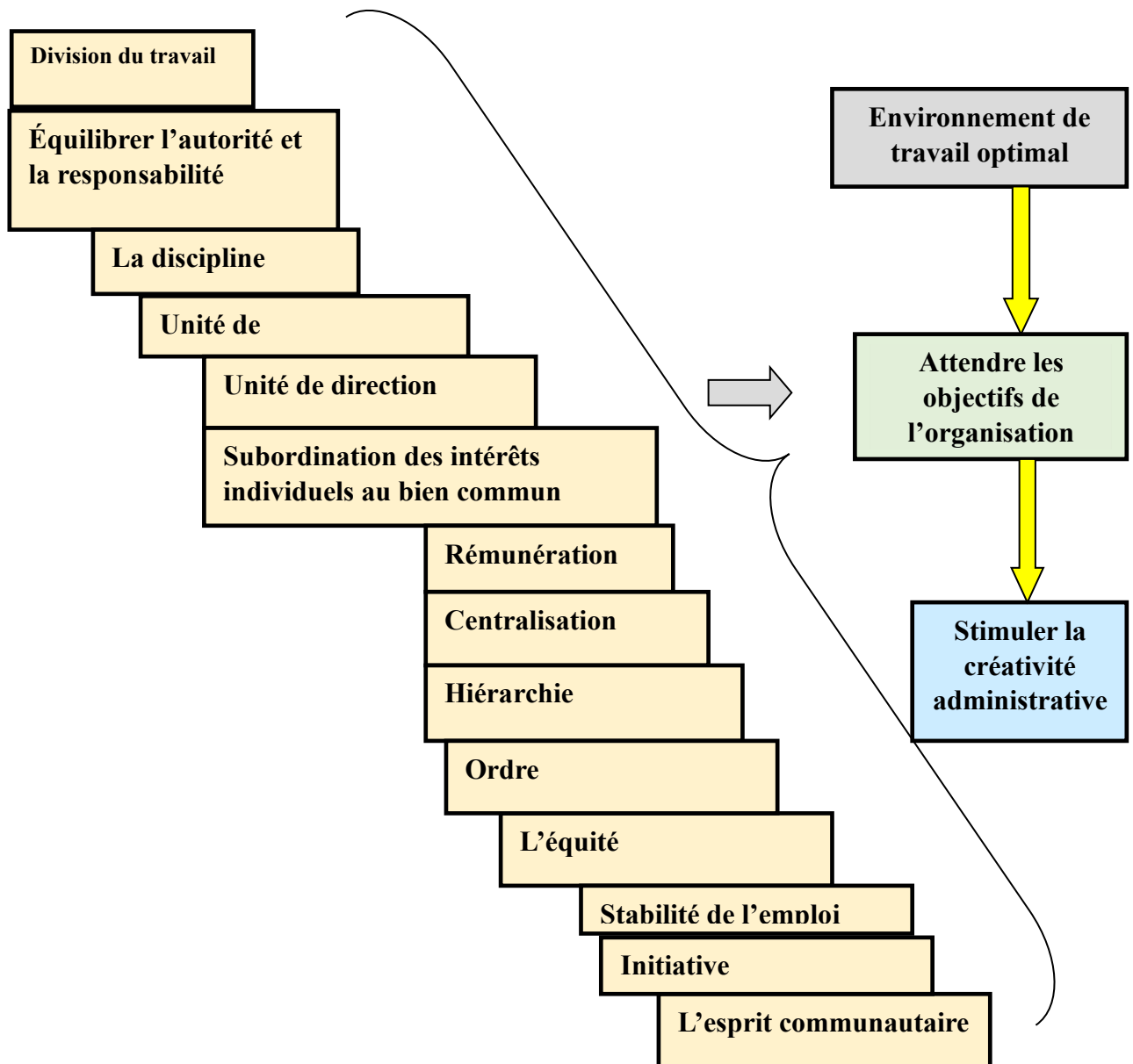
-Le processus administratif se divise en six groupes : Les activités techniques, commerciales, financières, de sécurité, comptables et administratives.

- Son étude s'est concentrée sur les niveaux supérieurs de gestion et l'a conduit à développer quatorze principes de gestion qui peuvent être appliqués à tous les domaines de la gestion, et ces principes constituent la base de la théorie de la gestion, et peuvent être résumés comme suit :

✓Principes du management :

1. Division du travail.
2. Équilibrer l'autorité et la responsabilité.
3. La discipline.
4. Unité de commandement.
5. Unité de direction.
6. Subordination des intérêts individuels au bien commun.
7. Rémunération.
8. Centralisation.
9. hiérarchie.
10. Ordre.
11. L'équité.
12. Stabilité de l'emploi.
13. Initiative.
14. L'esprit communautaire. (**Thanaa Abdul Karim,2019, p.1**)

Figure 3: les principes de management



Source : Elaborer par nos soins

À travers les principes de Fayol, une préoccupation claire pour l'environnement de travail interne peut être observée dans le principe de la division du travail pour assurer l'équilibre et la coopération dans l'exécution des tâches, ainsi que dans le principe de la récompense des individus pour les motiver et les rémunérer, et ces éléments améliorent l'environnement de travail interne de manière efficace.

L'idée de **Frederick Taylor** était déjà de clarifier la relation entre la productivité et le succès de l'organisation, car il a découvert que la réussite et le profit dépendent d'une bonne

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

organisation qui augmente la productivité, et que le succès des travailleurs et des administrateurs est mesuré par la productivité, en plus du rôle de l'encadrement dans l'amélioration de la productivité.

Les principes les plus importants de **Taylor** :

1/ L'idée d'utiliser des méthodes scientifiques plutôt que des méthodes traditionnelles pour analyser le travail de chaque individu et déterminer la meilleure utilisation des mouvements et du temps, ce qu'il a appelé « l'organisation scientifique du travail ».

2/Promouvoir l'idée de sélectionner les travailleurs sur la base de critères scientifiques, sans se fier aux préférences personnelles, et les former aux meilleures méthodes de travail.

3/Prouvez que le salaire doit être déterminé en fonction de la performance du travail effectué par le travailleur.

4/La répartition des responsabilités entre les cadres, qui planifient et organisent, et les travailleurs, qui exécutent le travail.

Grâce aux principes de Taylor, nous concluons qu'il est important de prêter attention à l'environnement de travail interne en déterminant les salaires et les récompenses, ainsi qu'en divisant le travail de manière à clarifier la nature du travail pour chaque individu et à l'orienter en fonction des compétences et des spécialisations.

1-7- Analyser l'environnement interne :

Nous pouvons analyser l'environnement interne de toute organisation en identifiant les forces et les faiblesses, afin de comprendre la position actuelle et projetée de l'organisation et de la comparer à l'analyse de l'environnement externe. Ce processus peut s'appuyer sur plusieurs approches, dont les plus importantes sont les suivantes : l'approche des fonctions administratives, les approches de l'analyse organisationnelle.

*** Approche des fonctions administratives :**

Cette approche est utilisée dans le cadre de l'analyse stratégique interne lorsqu'elle nécessite un examen des fonctions de gestion telles que la planification, l'organisation, la direction et le contrôle afin de comprendre et d'identifier les domaines d'excellence et d'unicité ainsi que les forces et les faiblesses. (Nabil Morsi, Ahmed Selim, 2007, p.65).

1-Prévoir et planifier (Prévoyance) : Il s'agit d'anticiper les événements futurs et de les organiser de manière rationnelle.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

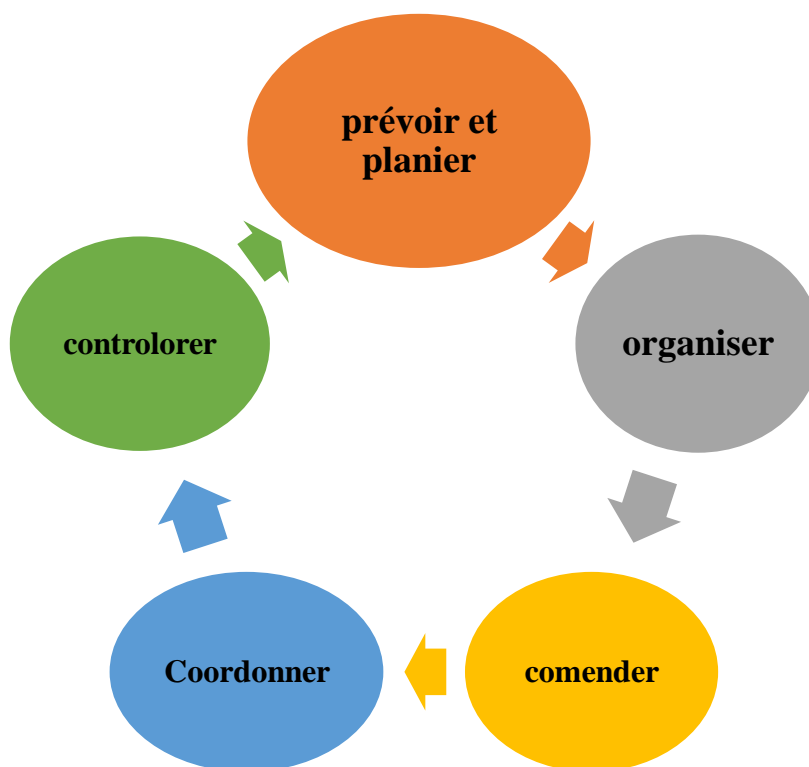
2-Organiser (Organisation) : Il s'agit d'allouer les différentes ressources essentielles de l'entreprise – matériaux, équipements, fonds et personnel – afin d'en assurer le bon fonctionnement.

3- Commander (Commandement) : Consiste à maximiser l'efficacité et le potentiel de tous les membres de l'entreprise.

4- Coordonner (Coordination) : C'est-à-dire synchroniser toutes les activités de l'entreprise pour garantir la cohérence et l'efficacité.

5- Contrôler (Contrôle) : Contrôler implique vérifier que tout se déroule conformément au plan établi et aux principes acceptés. (Belaidi Ali, **Théories des organisations pour les étudiants en première année master, École supérieure de management KOLEA,2023, p.35**)

Figure 4: Approche des fonctions administratives



Source : Elaborer par nos soins

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

***Les approche de l'analyse organisationnelle :**

Les différentes approches de l'analyse organisationnelle s'inspirent de la théorie de Pullman et Dale, qui comprend quatre approches :

L'approche structurelle : Centrée sur la structure de l'organisation, ses rôles, ses responsabilités, ses processus formels et sa hiérarchie, elle vise à comprendre comment l'organisation est structurée et comment cela affecte son fonctionnement.

Approche des ressources humaines : Elle se concentre sur les personnes au sein de l'organisation, leurs compétences, leurs besoins et la manière dont elles sont gérées. Cette approche considère les employés comme des ressources précieuses et cherche à améliorer leur contribution à l'organisation.

Approche symbolique : cette perspective s'intéresse à la culture de l'organisation et aux symboles qui donnent un sens et façonnent l'identité de l'organisation.

L'approche politique : Cette perspective examine le pouvoir, les conflits et les jeux politiques au sein de l'organisation. Cette approche montre que les organisations peuvent être des lieux de lutte pour le pouvoir et les ressources.

Chaque approche offre un angle d'analyse différent et peut être utilisée pour diagnostiquer et résoudre des problèmes organisationnels. (Bolman, Deal ,1991, p.76).

2-Generalité sur la créativité administrative :

2-1- L'évolution historique du concept de créativité administrative :

L'évolution du concept de créativité à travers les âges peut être résumée en trois étapes principales.

La première étape :

Depuis l'Antiquité, la créativité est associée au mystère et l'accent a été mis sur le génie, l'intelligence et le talent, en insistant sur l'hérédité et l'instinct comme catalyseurs de la créativité, celle-ci étant associée à des domaines tels que la peinture, la littérature, l'ingénierie et d'autres encore.

La deuxième étape:

La fin du XIXe siècle marque l'émergence de théories sur la créativité, la distinction entre talent et excellence, et un intérêt croissant pour les sciences biologiques.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

La troisième étape :

Le concept de créativité est une synthèse des processus mentaux et cognitifs, du style de pensée, de la personnalité, des motivations et de l'environnement. **(Ramadan Oman, 2014, p.82).**

2-2- Le concept de créativité administrative :

Des définitions de créativité administrative sont nombreux car chaque chercheur adopte un point de vue différent. Certaines définitions, notamment :

La créativité est directement liée à la structure organisationnelle et aux processus administratifs d'une organisation, et indirectement à ses activités principales.

Dans le même contexte, La « créativité administrative » est définie comme « la capacité du manager et de la direction à reconnaître le potentiel des employés, à identifier les obstacles personnels et professionnels, à utiliser une variété de méthodes pour les surmonter et à promouvoir le développement et la créativité au travail ».

Dans le même ordre d'idées, elle est définie comme « la capacité d'un dirigeant à créer de nouvelles méthodes, idées et moyens qui motivent les employés à interagir efficacement et les encouragent à utiliser leurs capacités et leurs talents pour atteindre les objectifs de l'organisation ». **(Shahzad Z Qalil, 2023, p.683)**

D'autre part, le Dr Boussada Saida a défini la créativité administrative « comme un ensemble de capacités diverses qui permettent à une personne de créer une idée nouvelle et efficace qui peut être appliquée, dans le but de résoudre un problème spécifique, de développer un système existant, de créer un nouveau concept ou d'améliorer les processus de l'organisation d'une manière qui garantisse la réalisation des objectifs de manière efficiente et efficace ». **(Dr Boussada Saida, 2018, p.2)**

Et aussi La créativité est définie « comme un phénomène humain complexe dans lequel plusieurs facteurs interagissent, et c'est l'un des concepts les plus importants qui affectent les activités des organisations, à la fois dans le présent et dans l'avenir ». **(Shaqa Abderrahmane Jamil et autre, 2017, p. 56).**

Nous trouvons également Abdullah Ali Hadi Al-Afad dans sa définition de la créativité administrative « comme un ensemble de capacités et d'attributs mentaux que les administrateurs scolaires apprécient et s'efforcent d'exploiter pour développer le processus éducatif afin d'atteindre les objectifs de l'institution éducative de manière efficace et effective, tels que la

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

fluidité, la flexibilité, l'originalité et la sensibilité aux problèmes ». (Abdullah Ali Hadi Al Afad, 2023, p.257)

Au vu de ce qui précède, on peut conclure qu'il n'existe pas de définition unifiée pour tous les chercheurs. Nous pouvons donc donner un concept simple de la créativité, qui consiste à mettre en évidence une idée nouvelle et unique, caractérisée par l'acceptation et l'originalité, et qui présente des avantages pour la société.

2-3- Niveaux de créativité Administrative :

La créativité administrative peut être divisée en trois niveaux principaux, selon la plupart des ouvrages de management :

La créativité au niveau individuel :

Elle fait référence à la capacité de penser de manière créative et de trouver des solutions innovantes, et repose sur des talents innés tels que l'intelligence et la capacité à résoudre des problèmes, qui peuvent être développés et améliorés par la formation et la pratique.

Parmi les caractéristiques d'un individu créatif :

Connaissances : l'individu investit beaucoup de temps pour améliorer ses compétences et ses performances professionnelles.

Éducation : une éducation qui met l'accent sur la logique peut inhiber la créativité.

Intelligence : la créativité dépend non seulement du niveau d'intelligence, mais aussi de la capacité à relier les idées et à établir des relations souples entre les choses.

Habitudes sociales : la créativité n'est pas seulement centrée sur soi, elle implique aussi l'interaction avec les autres et la socialisation.

La créativité au niveau du groupe :

Elle naît de la collaboration entre des individus spécifiques pour adopter des idées et les transformer en nouveaux produits et services, contribuant ainsi à l'amélioration de la situation actuelle et à la résolution de divers problèmes.

- La quantité et la qualité de la créativité du groupe sont influencées par :

- La vision.

- L'engagement à se concentrer sur la performance.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

- Le partage en toute sécurité.

La créativité au niveau de l'organisation :

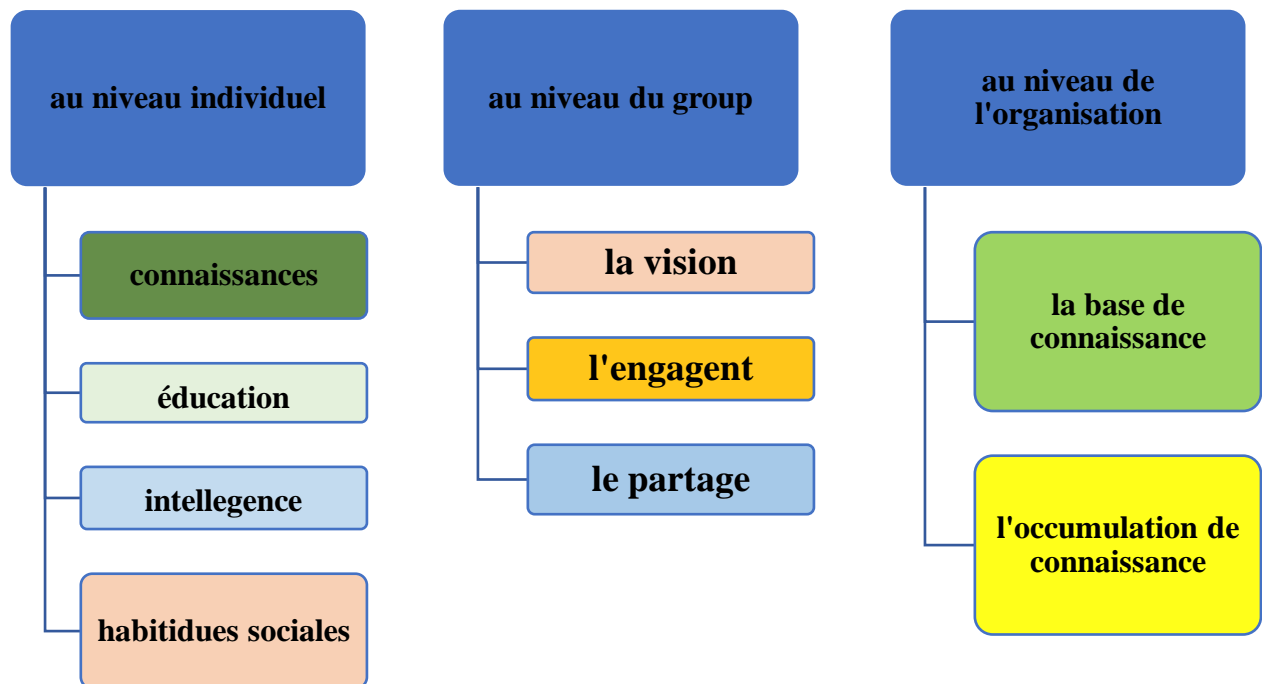
La créativité dans les organisations se manifeste au niveau de l'individu et du groupe, et est essentielle pour atteindre la créativité administrative au niveau de l'organisation dans son ensemble.

Elle dépend de deux facteurs principaux :

1/La base de connaissances de l'organisation

2/L'accumulation de connaissances au fil du temps. (Jaziri Lamia, Badisi Fahima, 2018, p.231).

Figure 5: Niveaux de créativité Administrative



Source : Elaborer nos soins

2-4- Les Éléments de créativité administrative :

On ne peut parler de créativité administrative qu'en présence des éléments suivants :

L'élément d'originalité :

L'originalité est la capacité du créateur à apporter des solutions nouvelles et non conventionnelles aux problèmes, en apportant une valeur ajoutée au niveau individuel,

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

organisationnel ou sociétal. Cette originalité se caractérise par la création d'idées nouvelles et profondes, porteuses de sens et de valeur et différentes de ce qui a été fait auparavant.

Sensibilité aux problèmes :

Créativité permet de comprendre les problèmes et de trouver des solutions innovantes, en s'appuyant sur une connaissance approfondie pour prévenir les complications.

La capacité de prévoir, d'analyser et de prendre des décisions :

La capacité à prévoir, à analyser et à prendre des décisions complète les compétences précédentes que les créatifs doivent posséder dans les environnements de travail modernes, et contribue à prendre des décisions appropriées de manière à contribuer à la réussite.

La fluidité :

La créativité administrative implique de générer rapidement de nombreuses idées, contrairement aux méthodes plus lentes des penseurs traditionnels.

La flexibilité :

C'est la capacité à changer d'état d'esprit en changeant de situation. Elle se distingue de la fluidité intellectuelle, qui est la capacité d'un individu à produire un grand nombre d'idées et de solutions, car la flexibilité reflète la capacité à passer d'une idée à l'autre et d'une situation à l'autre sans heurts.

La prise de risque :

Il s'agit d'un concept qui exprime le courage de s'exposer à l'échec ou à la critique, de faire des suppositions et de travailler dans des circonstances ambiguës, ainsi que de défendre ses propres idées.

La prise de risque est cruciale pour la créativité en entreprise. Elle stimule l'innovation, et les leaders doivent encourager cette audace pour dynamiser l'environnement de travail. **(Dr Fares Dilmi, Dr Balash Saliha, 2022, p.241).**

2-5- L'importance de la créativité Administrative :

La créativité est vitale dans les organisations modernes, car elle les aide à exceller et à s'adapter à l'évolution rapide de notre époque. Cela signifie que les employés doivent faire preuve de créativité pour résoudre les problèmes de manière innovante et efficace :

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

-La capacité à s'adapter aux changements de l'environnement, en assurant la continuité des opérations sans impact négatif.

-La créativité administrative au sein de l'organisation contribue à l'amélioration et au développement des services, ce qui profite à tous, qu'il s'agisse de l'organisation elle-même ou des personnes qui y travaillent.

-Elle contribue au développement des capacités intellectuelles et mentales des employés de l'organisation en leur permettant de mieux choisir et exploiter ces capacités.

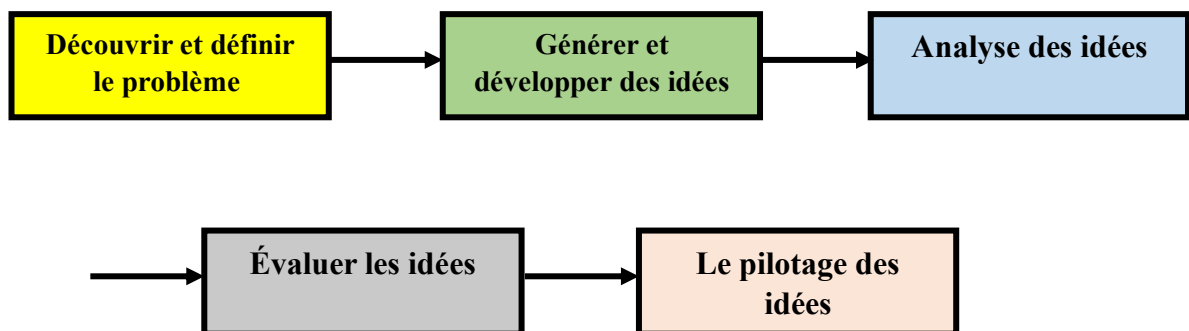
-Atteindre l'efficacité dans l'utilisation des ressources financières par l'adoption de méthodes pratiques correspondant aux développements modernes. **(Dr. Amiri Mohammed, 2020, p.498)**

2-6- Les étapes du processus créatif :

Bien que la créativité administrative soit caractérisée par la complexité et le chevauchement, elle dépend d'un certain nombre d'étapes spécifiques.

- De nombreux auteurs et chercheurs s'accordent à dire qu'elle comprend plusieurs processus.

figure 6 :Les étapes du processus créatif



Source : Elaborer par nos soins

La première étape : Découvrir et définir le problème :

Identifier et comprendre le problème est vital pour la gestion créative, car cela guide vers des solutions innovantes.

La deuxième étape : consiste à générer et à développer des idées :

Il s'agit de stimuler l'excitation et la réflexion dans toutes les directions afin de générer un large éventail d'idées sur la question ou le sujet donné dans un laps de temps limité, en utilisant des composantes de la créativité telles que la fluidité et la flexibilité.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

La troisième étape Elle se concentre sur l'analyse des idées :

Les idées produites sont examinées et analysées et les relations entre elles sont extraites.

La quatrième étape Évaluer les idées :

Les idées alternatives sont évaluées de manière critique, en tenant compte de leur alignement sur les objectifs et les politiques de l'organisation, des avantages de leur mise en œuvre et de leur adéquation avec les ressources disponibles. Une liste d'étapes et un plan d'action sont également élaborés pour mettre en œuvre efficacement l'idée.

La cinquième étape est le pilotage des idées :

À cette phase, on expérimente des solutions créatives à petite échelle, on évalue les résultats, on améliore les aspects positifs et on ajuste les négatifs pour une application efficace et conforme aux objectifs administratifs. **(Wafia Sahraoui, Asmaa Zarouti, Mohamed Qamari, 2021, p.152).**

2-7- Les Obstacles au processus créatif :

De nombreuses études ont montré qu'il existe divers obstacles à l'obtention de résultats créatifs et efficaces dans les processus administratifs, que ces obstacles soient d'ordre environnemental, organisationnel ou personnel comme suit :

- Il y a un manque de compétence dans la direction administrative.
- Les objectifs ne sont pas clairement définis par l'organisation et les employés.
- La réticence à prendre des décisions et l'anxiété face aux défis et à l'échec.
- Le manque de reconnaissance par la direction de l'importance de l'engagement des employés et le manque de soutien et d'encouragement.
- Évaluation rapide des idées et précipitation dans la recherche de solutions. **(Ahmed Ziad Youssef Dar Awwad, 2018, p.27)**
- Absence d'un environnement favorable à la créativité
- Inertie et paresse.
- Manque de capacité à exprimer ses idées
- Manque ou absence d'opportunités. **(Benhamou Nadjat, 2022, p.08)**

2-8- Les méthodes utilisées dans la pensée créative :

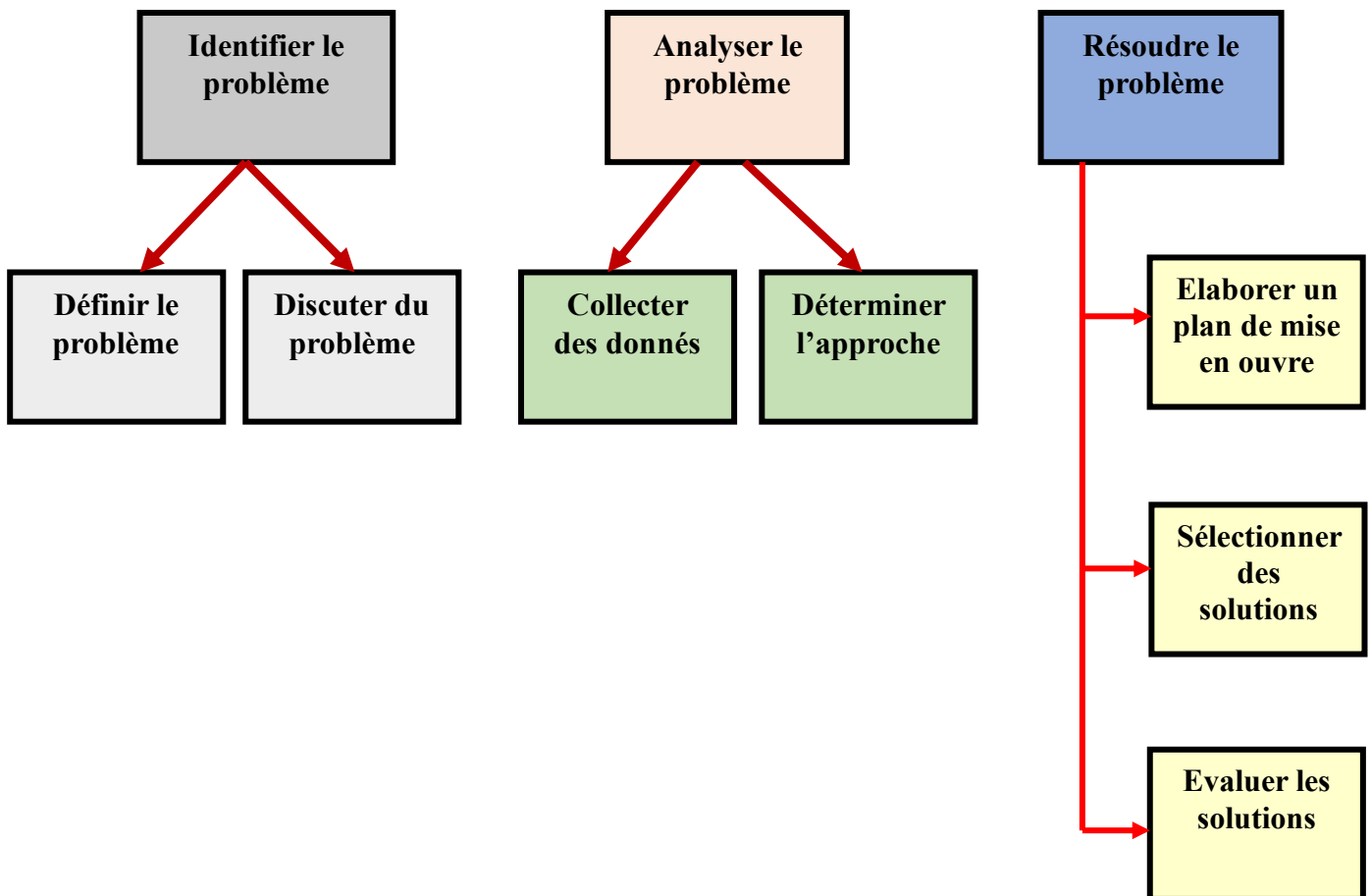
Les cercles de qualité :

Les cercles de qualité sont des groupes de travail volontaires composés de six à douze membres, offrant à tous les membres de l'organisation la possibilité de participer régulièrement en proposant des suggestions et des solutions pour améliorer la qualité et les aspects divers du travail.

- Ce processus se déroule en cinq étapes :

1. **Identification du problème** : Dans cette étape, il est essentiel d'identifier avec précision le problème, de le diagnostiquer correctement, de fixer des objectifs pour le résoudre et d'utiliser des méthodes appropriées comme le brainstorming.
2. **Collecte et analyse des données** : Il s'agit de collecter et de classer les données, puis de les analyser à l'aide de méthodes telles que le diagramme de cause à effet.
3. **Identification des alternatives** : Cette étape consiste à identifier les solutions possibles pour résoudre le problème et à développer plusieurs alternatives pour atteindre l'objectif défini.
4. **Sélection de la meilleure alternative** : Les propositions sont présentées aux membres de l'équipe pour sélectionner la meilleure alternative pour résoudre le problème.
5. **Mise en œuvre et suivi de la solution** : L'équipe met en œuvre la solution choisie et la surveille. Si nécessaire, elle évalue les alternatives et choisit une autre solution pour résoudre le problème.

Figure 7: Les cercles de Qualité



Source : Elaborer par nos soins

- Par conséquent, compte tenu de l'importance des cercles de qualité en tant qu'approche de gestion visant à résoudre les problèmes liés au développement des capacités créatives, à l'amélioration de la productivité des organisations et à la confirmation de l'efficacité de la gestion conjointe, son importance est soulignée dans ce qui suit :

- Les cercles de qualité sont un moyen d'accomplir le changement organisationnel volontaire en impliquant les membres de l'équipe dans l'analyse, la discussion et la résolution des problèmes liés à la production, à la qualité et à l'augmentation de la productivité.

- Offrir aux travailleurs des opportunités de croissance personnelle et professionnelle sur le lieu de travail conduit à renforcer la créativité et le développement, et encourage l'excellence.

- Renforcer les talents, les compétences et les créativité des employés dans les organisations et tirer parti des performances des superviseurs à tous les niveaux de gestion, mettant ainsi en lumière leurs qualités de leadership.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

-Exposer les meilleures méthodes possibles pour atteindre les objectifs spécifiques de la politique produit. **(Bouazza Abdelkader, Oumari Fatima, 2018, p.04).**

-Les cercles de qualité contribuent à créer un environnement de travail interne qui encourage la créativité et l'innovation en améliorant la communication et en augmentant la participation et l'interaction positive entre les employés.

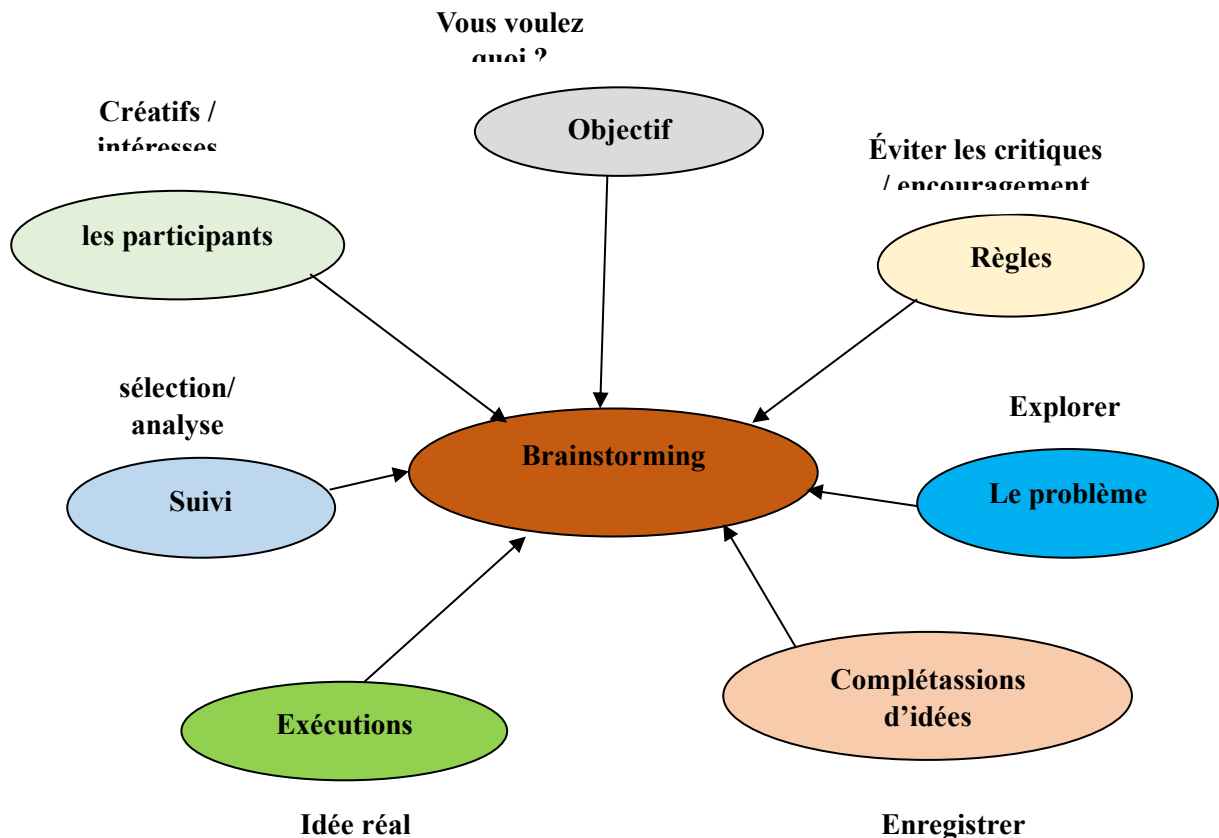
L'approche du brainstorming :

Il est défini comme une méthode visant à promouvoir la réflexion et à générer des idées à travers des séances organisées, ce qui encourage la liberté de pensée et la génération d'un grand nombre d'idées, puis à les intégrer et à les développer en fonction des idées des autres. Il est également décrit comme une façon d'obtenir le plus grand nombre possible de nouvelles idées sur un sujet spécifique ou un problème donné, en mettant l'accent sur la liberté de pensée et en les intégrant sans restrictions, à moins qu'elles ne contredisent des règles fondamentales préétablies. **(Khaled Mohamed Elsayed Hassanin, 2020, p.14)**

Les étapes du brainstorming :

1. Identifier le sujet ou la question.
2. Former une équipe de participants.
3. Générer des idées librement et sans restriction.
4. Évaluer et analyser les idées.
5. Organiser les idées et sélectionner les solutions les plus efficaces.
6. Mettre en œuvre les solutions sélectionnées.
7. Contrôler et évaluer les résultats afin d'optimiser les processus futurs.

Figure 8: L'approche du brainstorming



Source : Elaborer par nos soins

Avantages du brainstorming :

1. Le brainstorming libère les gens des contraintes de la pensée traditionnelle, ce qui renforce la créativité et contribue à la résolution des problèmes.
2. La capacité du brainstorming à transformer la quantité en qualité, car il permet de transformer des idées quantitatives en solutions qualitatives.
3. Les caractéristiques du brainstorming peuvent être mises en pratique tant au niveau individuel qu'au niveau de l'ensemble de l'organisation.
4. Il encourage l'interaction et l'échange entre les individus, ce qui conduit à l'enrichissement des idées et à la génération de solutions diverses. (Qabli Inas, Salah Eddine Taghlit, 2020, p.05)

Le brainstorming encourage les individus à exprimer librement leurs opinions et constitue donc un moyen d'accroître la créativité dans l'environnement de travail de l'entreprise.

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

2-9- Caractéristiques des managers créatifs :

La créativité est l'un des aspects les plus importants auxquels la direction de toute organisation, en particulier celles qui opèrent dans un environnement en constante évolution, doit accorder une attention particulière.

Une personne créative présente généralement les caractéristiques suivantes :

Perspicacité créative :

La capacité à visualiser de multiples alternatives aux problèmes et à poser les bonnes questions qui peuvent ne pas avoir de réponses claires. Une personne créative peut passer beaucoup de temps à analyser les informations plutôt qu'à les collecter. Elle se caractérise par l'expérimentation inlassable de solutions et la capacité à persévérer.

Confiance en soi et dans les autres :

Le manager créatif n'abandonne pas facilement face aux défis et s'attend parfois à l'échec, mais cela n'entame pas sa détermination à poursuivre ses efforts et à travailler pour atteindre le succès.

La capacité à s'adapter aux exigences du changement :

C'est l'une des qualités d'un manager créatif. Il s'agit d'accepter les défis et les situations ambiguës avec une curiosité inépuisable, ce qui le pousse à rechercher de nouvelles solutions, l'un des facteurs clés du processus de créativité.

Un manager créatif a la capacité de s'adapter, d'expérimenter et d'innover, en remettant en question les idées traditionnelles et en cherchant de nouvelles façons de relever les défis. Il peut ne pas croire au bien et au mal absolu, considérant que l'évaluation des choses dépend du contexte et de la perspective personnelle.

Autonomie personnelle : Un individu créatif a tendance à ne pas accepter l'autorité qui lui est imposée par les autres et ne cherche pas non plus à imposer son autorité aux autres. Il évite l'autonomie individuelle étroite qui conduit à la paralysie et à la démoralisation des employés par crainte de représailles de la part des supérieurs. (Mahfoud Ahmed Jouda, 2010, p.315)

2-10- Le rôle de l'environnement de travail interne dans le développement des compétences en créativité administrative :

Chapitre 01 : Revue De Littérature Et Cadre Conceptuel

L'environnement de travail interne joue un rôle essentiel dans la promotion de la créativité administrative.

Les comportements créatifs sont un indicateur de la force et de la faiblesse des organisations administratives. La capacité de créer et d'innover détermine la capacité des organisations à survivre et à être compétitives et, sans elle, l'environnement interne ne peut pas être développé et le rôle des organisations est réduit. La créativité administrative est influencée et affectée par l'environnement interne, qui est le principal facteur de son développement. (Tabib Fatiha, 2023, p.814).

Conclusion :

Ce chapitre nous permet d'affirmer que l'étude de l'environnement de travail fait partie intégrante de la stratégie de toute organisation performante. Elle contribue à la compréhension des facteurs qui influencent les performances des employés et les guident vers la créativité et l'excellence. Il est clair que les défis actuels exigent des organisations qu'elles adoptent des environnements de travail flexibles et pratiques qui permettent aux travailleurs de s'adapter aux changements rapides du marché et aux développements technologiques. Pour que les stratégies d'ergonomie soient efficaces, il faut fournir les ressources nécessaires, favoriser la communication et la collaboration entre les équipes et encourager un sentiment d'appartenance et de responsabilité. En réunissant ces facteurs, une organisation peut encourager la créativité de ses employés, ce qui peut en fin de compte conduire au succès sur un marché de plus en plus concurrentiel.

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique

Et présentation de cas d'étude

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

Introduction :

Dans ce chapitre, nous aborderons l'approche méthodologique adoptée pour cette recherche, en clarifiant les outils et les procédures utilisés pour la collecte et l'analyse des données. Nous examinerons également le processus de sélection de l'échantillon.

I- Méthodologie de la recherche :

Nos efforts de recherche visent à fournir les données nécessaires pour répondre à notre question spécifique concernant « l'impact de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative ». C'est pourquoi nous avons conçu la question de recherche comme telle. Nous avons utilisé une méthodologie quantitative pour collecter les données, en raison de la nature de l'étude, qui vise à analyser l'impact entre l'environnement interne et la créativité administrative. Le raisonnement déductif nous permettra de tirer des conclusions sur la base des données collectées, ce qui nous permettra d'atteindre les objectifs souhaités.

1- Approche méthodologique :

Pour tester les hypothèses et garantir la fiabilité donnée, nous avons opté pour une approche quantitative, en interagissant avec les employés de manière à préserver l'objectivité des données et la confidentialité nécessaire à la recherche scientifique. L'objectif principal de la recherche quantitative est de collecter une grande quantité donnée objectives, en particulier sous forme numérique, pour refléter de manière fiable les points de vue et les attentes de l'échantillon étudié.

Cette approche est considérée comme quantitative car elle repose sur des calculs statistiques pour garantir la généralisation des résultats, principalement en comparant les cas similaires en termes de variables mesurables. L'étude quantitative vise à collecter un grand volume de données objectives et tangibles, et à les analyser principalement sous forme numérique, ce qui aide à clarifier les points de vue et les attentes de l'échantillon de manière plus précise. **(Mongu,2009, p.31)**

2- Outils d'analyse collecte des données :

Dans le cadre de la collecte d'informations Pour notre étude, nous avons utilisé deux outils :

La revue de littérature : nous avons lu des livres, des articles et des thèses pertinentes à notre sujet, ainsi que passé en revue des sites Web et des bibliographies numériques comme Scholarvox, SndI Nous nous sommes principalement concentrés sur les ressources disponibles à l'École

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

Nationale Supérieure de management, y compris les livres, les thèses et les critiques disponibles. Nous avons également utilisé quelques livres de l'Université l'arbi Ben Mhidi à Oum El Bouaghi.

Ensuite, nous avons abordé la question de la collecte de données avec le responsable des ressources humaines, ce qui impliquera l'utilisation de documents internes de l'entreprise et la distribution de questionnaires aux employés ciblés. Ces étapes contribueront à l'analyse des données et à la validation des hypothèses.

Le Questionnaire :

Le questionnaire a été utilisé comme outil pour obtenir des données Quantitatives à partir d'une série de questions méthodologiques. Le modèle Likert a été utilisé pour mesurer un large éventail d'opinions de manière quantitative, avec le tableau divisé en cinq niveaux pour exprimer l'accord des participants.

Les méthodes d'estimation quantitative dans la mesure des réactions émotionnelles ou éducatives, ainsi que dans certains types de questionnaires conçus, reposent sur l'utilisation de mesures standardisées pour convertir les différentes réponses en nombres adaptés à l'analyse. Cette estimation quantitative est évidente dans la conception, où des mesures spécifiques sont utilisées pour formuler les tests ou les questionnaires. Le modèle de Likert est l'une de ces mesures, utilisée pour définir les alternatives et leur nombre sur une échelle de mesure. Les mesures quantitatives facilitent les processus statistiques ainsi que la normalisation, y compris la validité et la fiabilité de l'outil. Nous nous concentrerons principalement sur l'échelle de Likert et quelques autres mesures dans ce contexte.

Le modèle de Likert est largement utilisé pour mesurer les attitudes et les traits de personnalité. Il offre une alternative à la simple réponse « oui/non », permettant aux répondants d'exprimer pleinement leurs opinions. Développé par Likert en 1932, ce modèle présente plusieurs alternatives, que les répondants classent en fonction de leur accord ou de leur désaccord. Le nom du questionnaire dépend du nombre d'alternatives présentées. Par exemple, s'il y a cinq alternatives, on parle de "questionnaire de Likert à cinq points", et ainsi de suite pour d'autres nombres d'alternatives. **(Nasri Mohamed el Cherif,2020, p.40).**

-Le lien entre le questionnaire et l'approche quantitative utilisée, et l'impact de l'environnement de travail sur la créativité administrative, est la capacité du questionnaire à utiliser une échelle de Likert pour mesurer la perception qu'ont les employés de leur environnement de travail et la manière dont il affecte leur créativité. En collectant des données quantitatives à l'aide de

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

questionnaires, les résultats peuvent être analysés statistiquement pour révéler les éléments clés de l'environnement de travail qui favorisent la créativité managériale. Cela permet d'établir des relations empiriques entre les variables mesurées et de fournir une vision holistique du développement de l'environnement de travail et du soutien à la créativité au sein de l'organisation.

Tableau 02: Les échelons de degré d'accord

[1 ;2[[2;3[[3 ;4[[4 ;5[[5 ;6]
Tout à fait pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Source : élaboré par l'étudiante

3- Méthode de préparation du questionnaire :

- Les questions ont été élaborées de manière simple et objective.
- Soumettre le questionnaire à des relectures D'experts.
- Distribution du questionnaire au groupe concerné pour qu'il le lise et y réponde.

4- Architecture de questionnaire :

Le questionnaire était divisé en deux parties :

Partie I : Elle concerne les informations relatives à la population enquêtée (genre, âge, expérience...).

Partie 2 : Pour recueillir des informations sur l'environnement de travail interne et la créativité administrative, elle a été divisée en deux axes.

- Première axe : relatif à l'environnement de travail interne
- Deuxième axe : Relatif à la créativité administrative

5- Echantillonnage :

- Nous avons sélectionné un échantillon aléatoire comprenant 80 répondants parmi les 251 employés de SONALGAZ.

6- L'outil de traitement des données :

Pour analyser et accélérer le traitement des données, nous choisissons d'utiliser le logiciel SPSS (Système de gestion de données pour les sciences sociales) pour extraire des indicateurs de

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

tendance centrale tels que la moyenne et l'écart type, en plus d'analyser les corrélations entre les variables, créer des graphiques, et enfin tester les hypothèses.

Le pays a réalisé d'énormes progrès dans divers aspects économiques et sociaux grâce au développement du secteur de l'électricité et du gaz, incluant les efforts de la société nationale de l'électricité et du gaz dans la production, le transport, la distribution et l'exportation d'électricité, ainsi que le renforcement et la gestion des réseaux de gaz pour répondre à la demande croissante du marché local, en plus de la commercialisation et de la distribution du gaz aux industries et aux artisans.

Afin d'analyser l'environnement interne de SONELGAZ, nous avons mené des entretiens préliminaires avec des employés à tous les niveaux, ce qui nous a permis d'identifier les ressources organisationnelles (humaines, physiques, financières, technologiques et informatiques) et de clarifier la vision, la mission et les objectifs de l'entreprise. Nous avons également examiné la structure organisationnelle et la culture de l'entreprise. Pour favoriser la créativité administrative.

II- Présentation de la société Algérienne de l'électricité et du gaz SONELGAZ:

1- Présentation de la Direction de Distribution de Oum El Bouaghi :

SONALGAZ est une société nationale de l'électricité et du gaz, à caractère industriel et commercial. Elle est le concessionnaire historique dans le domaine de la fourniture d'énergie électrique et gazière en Algérie. Ses missions principales sont la production, le transport et la distribution de l'électricité, ainsi que le gaz et sa distribution par filières, et sa nouvelle loi fondamentale lui permet la possibilité d'intervenir dans d'autres secteurs, et ces secteurs sont importants pour l'institution, notamment dans le domaine de la commercialisation de l'électricité et du gaz à l'étranger.

Est une branche du complexe SONALGAZ, avec un capital de 24 milliards de DZD et un total de 4887 travailleurs, couvrant pratiquement toutes les régions de l'Est algérien (16 wilayas et 19 arrondissements).

-Le métier de SONELGAZ, dans la limite de ses compétences, est représenté dans l'exploitation, la maintenance et le développement des réseaux de distribution d'électricité et de gaz, selon les normes requises dans le domaine de la sécurité et de la sûreté, de la mise en relation des clients, et de la gestion continue des affaires d'approvisionnement tout en assurant la qualité de service et les coûts les plus bas et en ce qui concerne les réseaux interconnectés. On retrouve le réseau électrique qui couvre 88 700 km de gaz basse et moyenne pression. **(Document interne de l'entreprise)**

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

Tableau03: L'effectif globale de la DD en 2024

Cadre	Maîtrise	Exécution	Total
74	102	75	251

Source : document interne de l'entreprise

1-1- Objectifs de la société :

1. La production, le transport et la distribution de l'électricité, tant à l'intérieur de l'Algérie qu'au-delà des frontières, ainsi que sa commercialisation.
2. Le transport et la commercialisation du gaz, tant à l'intérieur du pays qu'à l'exportation.
3. La satisfaction des besoins du marché local en gaz.
4. Développer et fournir des services énergétiques complets.

1-2- Les missions de la société SONELGAZ incluent :

1. Monopoliser la production, la transmission et la distribution de l'énergie électrique, y compris l'importation et l'exportation.
2. Mise en œuvre et gestion des réseaux de transmission et de distribution.
3. Mise en place de l'infrastructure et des réseaux électriques nécessaires.
4. Fournir au public des services d'électricité et de gaz de qualité, sûrs et à des prix favorables dans le cadre du service public.

1-3- Types de projets au sein de la Société nationale de l'électricité et du gaz :

Investissements dans le domaine de l'énergie électrique :

Comprend toutes les installations et tous les réseaux électriques, tels que les réseaux aériens, terrestres et les transformateurs, dans le but de fournir de l'électricité aux clients.

Investissements dans le domaine du gaz naturel :

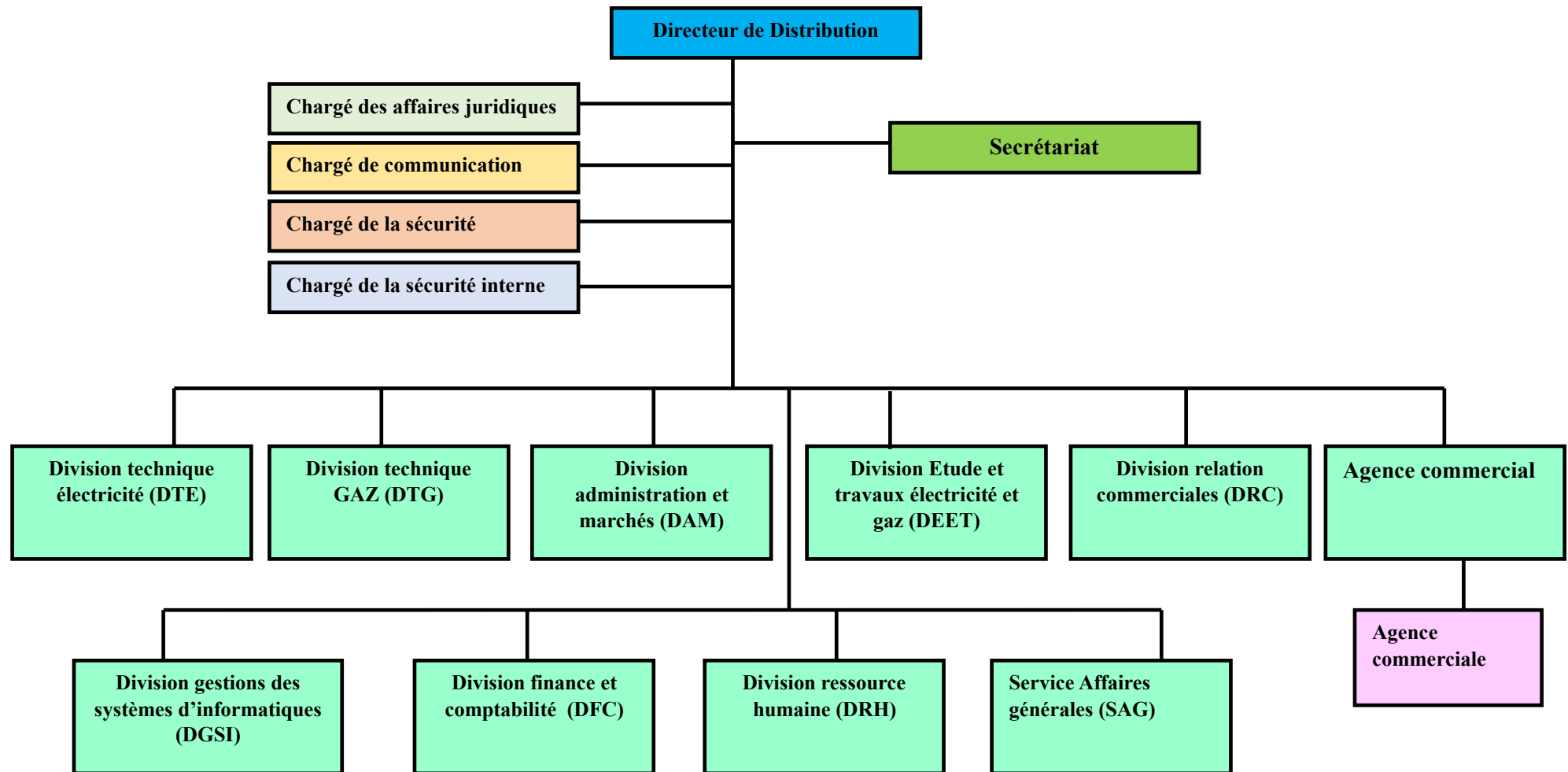
Comprend toutes les installations et tous les réseaux de gaz, tels que les centres de pression et les réseaux d'acier.

1-4- La structure organisationnelle de la direction de la distribution, Oum El-Bouaghi :

La structure organisationnelle est le cadre qui définit les divisions et les unités de travail au sein d'une organisation. Il précise les autorités, les communications, les niveaux hiérarchiques, les méthodes de distribution et de coordination du travail, ainsi que les lieux de prise de décision administrative. (Saleh Samir Al-Hammouri, 2013, p155)

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

Figure 9 : Organigramme de SONALGAZ



Source : documents interne de l'entreprise

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

1-5- La relation fonctionnelle entre les différents départements et la structure organisationnelle :

Le directeur général :

-Il est le premier responsable de la direction et de la mise en œuvre des objectifs de l'organisation,

Le secrétariat :

- Engagé à maintenir l'honnêteté et la confidentialité au travail,

Chargé des affaires juridiques :

- Supervise tous les litiges concernant les dossiers de l'entreprise.

Chargé de communication :

- Ce poste est chargé d'assurer la liaison avec les clients afin de comprendre leurs besoins, de les aider et de les conseiller si nécessaire.

Chargé de la sécurité:

- Il assure le suivi des mesures de sécurité lors des opérations industrielles.

Chargé de la sécurité interne :

- Se soucie de la sécurité intérieure de l'entreprise, Tels que la sécurité des travailleurs et les dommages résultant d'accidents du travail.

Division Relations Commerciales (DRC) :

- Il gère les clients en termes de nouvelles recettes et de consommation des clients.

Division Etude et travaux électricité et gaz (DEET) :

- Son rôle est d'étudier les différentes demandes liées à l'électricité et au gaz.

Division Administration et Marchés (DAM) :

Se compose de deux bureaux. Elle gère le processus de raccordement à travers diverses étapes, notamment l'accueil et la qualification dans la DRC, ainsi que l'étude de raccordement dans la DEET. Une fois cette étape franchie, le bureau 1 de la DAM reçoit des documents de la DEET, comme une fiche technique, un avis d'exécution de travaux et une note avec le montant estimatif de l'affaire et les résultats de la DRC.

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

Division technique gaz (DTG) :

Ce département s'occupe de l'entretien et de l'utilisation des réseaux de gaz et assure également le raccordement des nouveaux réseaux aux anciens.

Division technique électricité (DTE) :

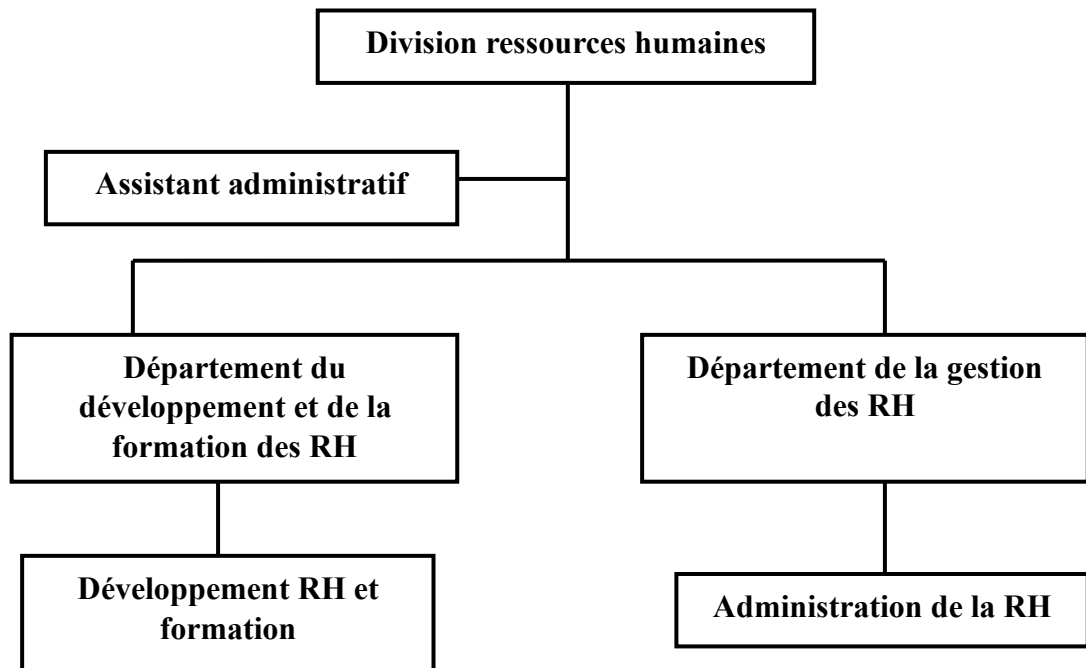
Il supervise toutes les opérations d'électricité dans la région.

Service affaires générales (SAG):

Il supervise toutes les opérations liées aux équipements utilisés pour l'entreprise

Division ressources humaines (DRH) :

Figure 10 : L'organigramme de la division de ressources humaines



Source : documents interne de l'entreprise

- est principalement chargé de la gestion des dossiers des travailleurs, de la paie, de la promotion des travailleurs et des demandes d'emploi. Ce service est divisé en deux départements :

- le département du développement et de la formation des ressources humaines et le département de la gestion des ressources humaines.

- Participer au développement et à la sélection des employés.

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

- Mettre en œuvre les décisions et les instructions relatives au travail et veiller à ce qu'elles soient conformes aux conditions spécifiées.
- Identifier les besoins en formation.
- Adapter les programmes de formation.
- Organiser des cours de formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation.
- Préparer un questionnaire pour connaître les causes des absences et des erreurs professionnelles.

La fonction administrative :

Dans toute organisation, la fonction administrative englobe quatre fonctions principales :

1. **Planification** : Elle comprend la définition des politiques, des activités et la distribution des ressources de manière systématique et appropriée, ce qui aide l'organisation à atteindre un niveau élevé d'efficacité et à assurer sa croissance et sa continuité à travers les différentes étapes du temps.
2. **Organisation** : Il s'agit de répartir les responsabilités entre les employés de l'organisation et de définir les relations entre eux en fonction de ces responsabilités, qu'il s'agisse d'exécutants ou de superviseurs.
3. **Leadership** : Il s'agit de la capacité d'un individu à influencer les autres et à les orienter vers la réalisation des objectifs fixés, afin d'obtenir leur coopération et de les motiver à travailler efficacement.
4. **Contrôle** : Il consiste à s'assurer que le flux de travail et les activités sont conformes aux plans et aux instructions spécifiés, et à identifier les faiblesses et les erreurs afin de les corriger et d'éviter qu'elles ne se reproduisent.

Division finances comptabilité (DFC) :

Gère l'ensemble des processus comptables de l'organisation.

Division gestion des systèmes d'informatique (DGSI) :

- Assure le fonctionnement du Centre de Traitement Automatisé du CTI
- Gère l'ensemble des équipements informatiques de la Direction Régionale de la Distribution.

Agence commerciale:

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

Il de bureaux affiliés au département des relations commerciales et considérés des lieux de recouvrement des créances de l'organisation auprès des clients.

2- L'environnement Interne de travail et la créativité administrative au sein de SONALGAZ :

L'environnement de travail interne :

L'analyse de l'environnement interne du travail est un élément essentiel de l'évaluation du contexte dans lequel une entreprise opère. Il s'agit d'une évaluation des forces et des faiblesses de sa structure organisationnelle. Voici les principaux composants de l'environnement interne de la société algérienne d'électricité et de gaz :

1. Les ressources organisationnelles :

- Ressources humaines : réputation des équipes, formation et compétences.
- Ressources matérielles : équipements, technologies utilisées, brevets, etc.
- Ressources financières : adaptées à la taille de l'entreprise.
- Ressources technologiques : capacité à innover et à créer.
- Ressources en information : systèmes d'information et données.

2. Le système de valeurs :

- Croyances communes au sein de l'entreprise.
- Culture d'entreprise et style de leadership.
- Pratiques de leadership et leur efficacité.

3. Vision, missions et objectifs :

- Clarté de la vision de l'entreprise et alignement avec ses objectifs.

4. La structure organisationnelle :

- Hiérarchie, organisation et départements de l'entreprise.
- Un environnement de travail interne approprié, combiné à des forces telles que des ressources adéquates, des économies d'échelle et des compétences distinctives, ainsi qu'une image positive de l'entreprise, favorise son avancement et son développement, renforçant ainsi les compétences et les innovations de ses employés.

Chapitre 02 : Cadre Méthodologique et Présentation de cas d'Etude

La créativité administrative :

Pour développer et renforcer les entreprises, il est essentiel de promouvoir la créativité administrative. Voici quelques étapes pour renforcer la créativité dans le contexte de l'administration de la Société Algérienne de l'Électricité et du Gaz à Oum El Bouaghi :

1. Créer un environnement de travail propice :

- Encourager la diversification des idées en favorisant l'ouverture d'esprit et en appréciant les contributions de tous.
- Construire un climat où les employés se sentent à l'aise pour exprimer leurs idées et suggestions.

2. Formation et sensibilisation :

- Organiser des ateliers de créativité pour permettre aux employés d'acquérir des techniques de pensée créative et de générer des idées.
- Sensibiliser les employés à l'importance de la créativité dans la gestion et les opérations internes.

3. Encourager la prise de risques :

- Sortir de sa zone de confort et proposer des solutions innovantes.
- Récompenser les initiatives créatives, même si elles ne sont pas toujours couronnées de succès.

4. Collaboration entre différentes spécialités :

- Encourager l'échange d'idées entre les différents départements pour découvrir des idées innovantes.
- Encourager les équipes à penser de manière holistique et à explorer de nouvelles et non conventionnelles approches.

5. Gestion du temps et de l'espace :

- Allouer des moments spécifiques pour la réflexion créative, ce qui favorise la génération d'idées créatives.
- Créer des espaces de travail inspirants, comme l'utilisation de couleurs vives.

6. Évaluation et mise en œuvre :

- Évaluer les idées générées lors des séances de créativité.
- Transformer les idées en actions concrètes sur le terrain
- La créativité administrative nécessite une continuité et une culture d'innovation au sein de l'entreprise, ce qui permet également de résoudre des problèmes complexes et d'améliorer l'efficacité des opérations de gestion. **(La source : élaborer pour nous-mêmes en collaboration avec les employés de l'entreprise).**

Conclusion :

En conséquence, l'environnement de travail interne joue un rôle crucial dans la promotion de la créativité administrative. Avec un environnement encourageant et motivant, les employés peuvent penser librement et proposer des idées nouvelles et innovantes pour améliorer les opérations et atteindre les objectifs. D'autre part, un environnement négatif ou restrictif entrave la créativité et limite la capacité des employés à penser et à développer de nouvelles solutions.

Chapitre 03 : Présentation
ET DISCUSSION DES RESULTATS

Introduction :

Dans ce chapitre, nous détaillerons les résultats obtenus à partir de l'analyse du questionnaire rempli.

I- Présentation des résultats :

La population étudiée était constituée des employés de la Société algérienne de l'électricité et du gaz (SONELGAZ). Un questionnaire a été distribué aux employés de l'entreprise. L'échantillon de l'étude était composé de 80 employés De différentes catégories (techniciens, administrateurs, gestionnaires, directeurs, etc...) sur 251 employés sélectionnés par une méthode aléatoire soit un pourcentage (31,87%).

Le taux de participation élevé de (31,87%) des employés de l'entreprise indique une représentation raisonnable de la population étudiée et la méthode de randomisation garantit l'égalité des chances des employés dans l'étude, ce qui renforce la validité de l'échantillon à représenter la population dans son ensemble.

1- Test de fiabilité (Alpha de Crombach) :

Avant d'entamer l'analyse de nos données, il est essentiel de réaliser un test de fiabilité pour évaluer la cohérence des données collectées par le questionnaire utilisé. Ce test permet de déterminer si l'instrument d'étude est stable, c'est-à-dire s'il produit des résultats similaires lorsqu'il est réutilisé dans des conditions identiques.

Le coefficient alpha de Crombach est le plus couramment utilisé à cet effet. Ses valeurs varient entre 0 et 1, et plus la valeur est élevée, plus la stabilité des données collectées est grande. Les valeurs de l'alpha de Crombach supérieures ou égales à 0,6 sont généralement considérées comme acceptables pour juger de la stabilité du questionnaire.

1-1- Validité du Questionnaire :

Le calcul de la validité du questionnaire a utilisé la racine carrée du coefficient alpha et le tableau suivant cela explique ça.

Tableau 04: COEFFICIENTS DE FIABILITE ET DE VALIDITÉ

Axes	Nb. De questions	Coefficient de Fiabilité (Alpha de Crombach)	Coefficient de Validité
Axe de l'environnement matériel	04	0.75	0.87
Axe de l'environnement organisationnel	04	0.73	0.85
Axe de l'environnement fonctionnel	07	0.87	0.93
Axe de l'environnement de travail interne	15	0.91	0.95
Axe de créativité administrative	27	0.93	0.96
Ensemble des questions	42	0.95	0.97

- "D'après le tableau ci-dessus, nous remarquons que les coefficients alpha de fiabilité des axes d'étude se situent entre 0,73 et 0,95, ce qui dépasse 0,70, et les valeurs de validité varient entre 0,85 et 0,97, ce qui sont des valeurs élevées."

- Cela indique que le questionnaire bénéficie d'une bonne fiabilité et stabilité, et peut fournir des résultats similaires lorsqu'il est réappliqué au même échantillon. Il indique également une réduction potentielle du taux d'erreurs dans cet outil.

- De même, le coefficient de validité (la racine carrée du coefficient de fiabilité) dépasse 0,9, que ce soit au niveau des composants, des questions individuelles ou de l'ensemble des questions. Cela témoigne de la capacité du questionnaire à mesurer les objectifs de l'étude.

Enfin, ce questionnaire peut servir d'outil de collecte d'informations sur le terrain et de test des hypothèses pour obtenir des résultats fiables.

II- Traitement des données :

1-Statistiques descriptives:

•Description des caractéristiques démographiques de l'échantillon:

Genre :

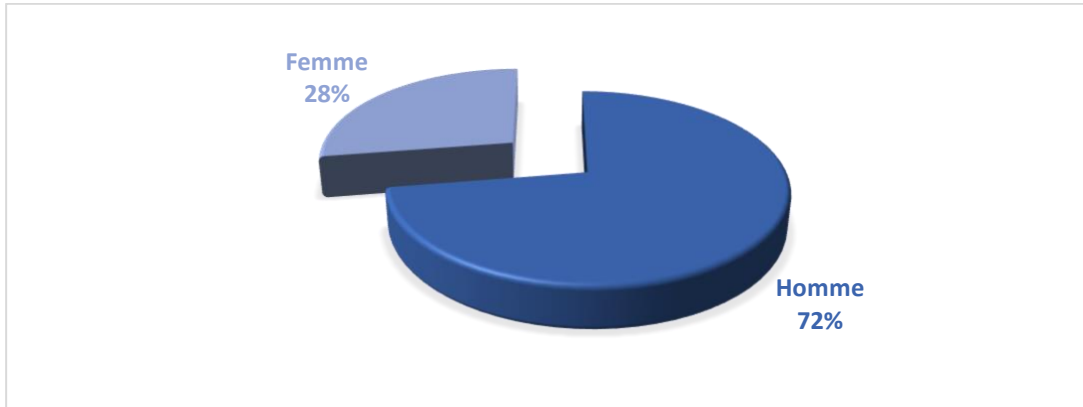


Figure11: genre

À partir du cercle relatif ci-dessus, nous remarquons que la majorité des employés, soit 72%, sont de genre masculin, tandis que la minorité, représentant 28%, sont de genre féminin

Cela est dû aux responsabilités familiales non rémunérées, c'est-à-dire que les femmes ont d'autres tâches familiales telles que la garde des enfants, ce qui réduit leur participation au marché du travail. Nous constatons également une discrimination en matière d'emploi, qui réduit leurs chances d'être employées dans certains emplois, et les valeurs sociales jouent un rôle dans la détermination des types d'emplois qui sont considérés comme appropriés pour les hommes et les femmes, Nous constatons donc que la majorité des emplois sont destinés aux hommes

Âge :

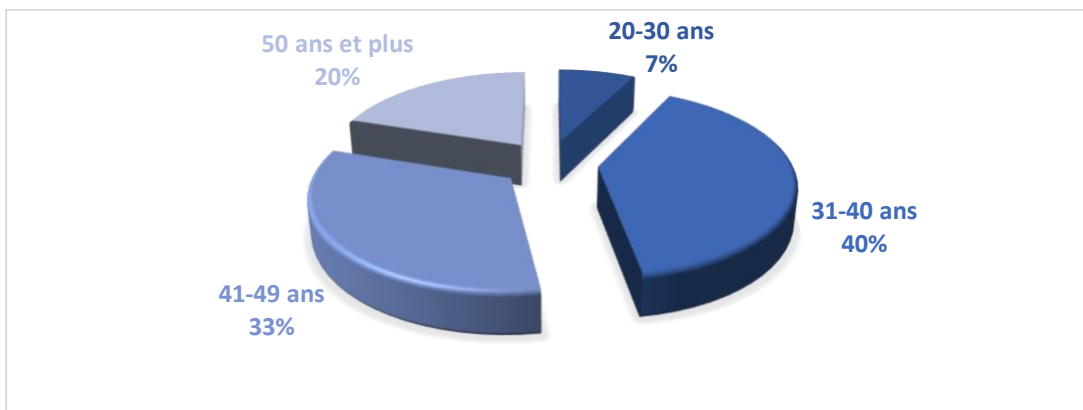


Figure 12: tranche d'âge

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

En ce qui concerne l'âge, on note que la majorité des salariés à SONELGAZ sont issus des tranches d'âge entre 31 à 40 ans avec un nombre de 32 personnes et un pourcentage de 40 %, et à la tranche d'âge de 41 à 49ans avec un pourcentage de 33% (26 personnes), Ensuite la tranche de 50ans et plus 54 avec 16 personnes, soit 20%, Enfin, la tranche d'âge des 20-30 ans a un pourcentage de 07% (06 personnes).

La répartition par âge de SONELGAZ indique que sa main-d'œuvre est principalement expérimentée, avec une forte présence dans les groupes d'âge [31-40] et [41-49]. Quant au faible pourcentage de jeunes employés [20-30 ans], il souligne la nécessité d'attirer de jeunes talents pour assurer la prospérité future de l'entreprise.

Catégorie socioprofessionnelle :

La figure suivante nous donne une vue plus claire.

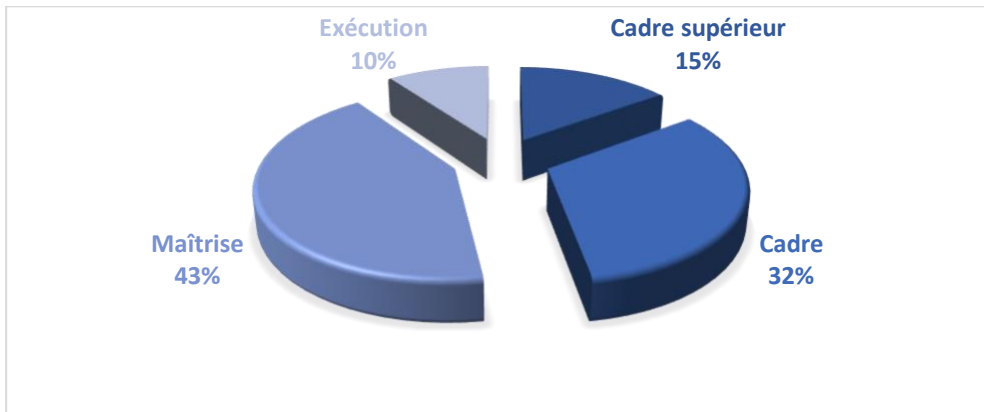


Figure 13 : catégorie socioprofessionnelle

Selon le cercle relatif précédent, nous constatons que 43% des salariés à SONALGAZ ont une maîtrise (soit 34 personnes), 32% sont des cadres à SONELGAZ (26 personnes), tandis qu'une minorité de 12 personnes représentant 15% sont des cadres supérieurs, et enfin 08 Personne qui ont des exécutions avec 10%.

Cela montre que l'accent est mis sur l'enseignement supérieur et les possibilités d'avancement au sein de l'organisation. Les cadres représentent 10 %, ce qui indique l'externalisation des tâches opérationnelles. Cette information reflète l'investissement de SONELGAZ dans le capital humain et la culture d'entreprise.

Niveau académique :

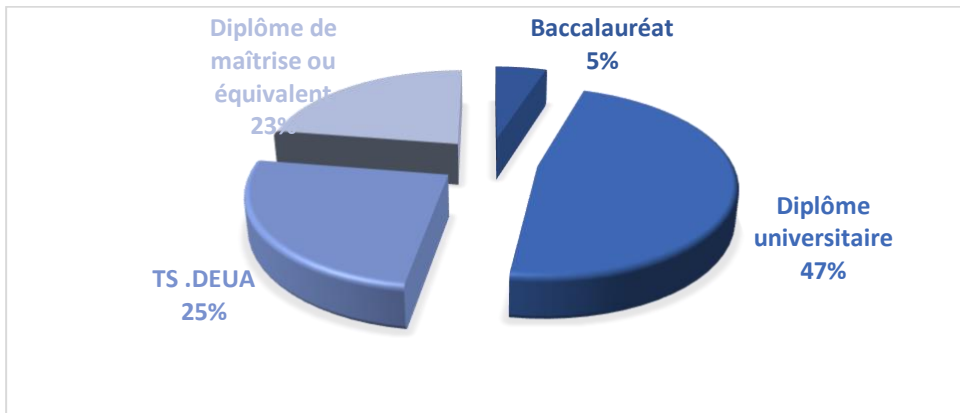


Figure 14: Niveau académique

D'après le cercle relatif, on remarque que la grande majorité des individus de l'échantillon d'étude ont un niveau de diplôme universitaire avec un pourcentage de 47% (38 personnes), suivi par ceux ayant un niveau de technicien supérieur à 25% (20 personnes), puis vient le niveau de maîtrise avec un pourcentage de 23%(18 personnes), et enfin le niveau de baccalauréat (04 personne) avec un pourcentage de 5%. Cela indique que l'échantillon ciblé n'a pas inclus tous les employés.

L'analyse montre une préférence pour les qualifications supérieures, avec 47 % de diplômés universitaires. Pour une analyse plus représentative, il conviendrait d'inclure davantage de profils ayant des niveaux d'éducation différents, y compris le baccalauréat et les niveaux inférieurs.

Diplômes:

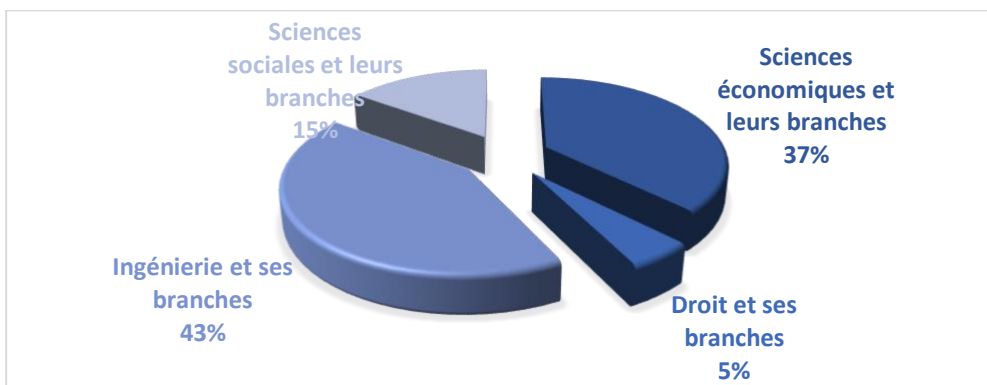


Figure 15: diplômes

Il semble que la plupart des individus de l'échantillon d'étude sont des ingénieurs, représentant 43%, soit 34 personnes, suivis par des spécialistes en sciences économiques, estimés à 37%, soit

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

30 personnes. Ensuite, 12 personnes, soit 15%, ont indiqué être spécialisées en sciences politiques, tandis que seulement 4 personnes, soit 5%, ont mentionné le droit. Cela suggère que l'échantillon étudié n'inclut pas tous les employés.

Le vivier d'ingénieurs et d'économistes est bien reflété, mais il y a un manque de diversité dans des disciplines telles que le droit et les sciences politiques. Les résultats obtenus sont donc biaisés et il est nécessaire d'augmenter l'échantillon pour assurer une représentation plus précise.

Expérience professionnelle :

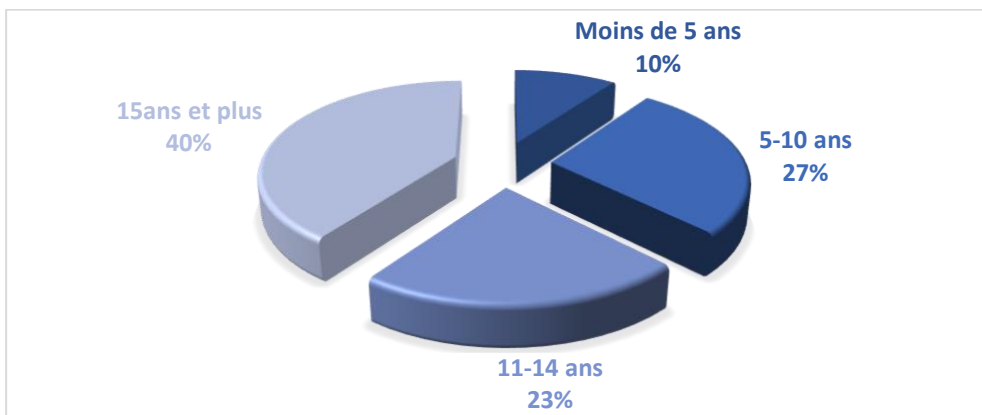


Figure 16: expérience professionnelle

A travers l'analyse de la variable de l'expérience professionnelle, on observe que le pourcentage le plus bas des membres de l'échantillon sont ceux qui ont moins de 5 ans d'expérience professionnelle avec 10% (08 personnes), ce qui indique que l'institution n'a pas embauché de nouveaux travailleurs ; ensuite vient le pourcentage des individus ayant une expérience professionnelle de 11 à 14 ans avec 23%, suivi par les individus ayant une expérience professionnelle de 05 à 10 ans avec 27%, tandis que les individus ayant plus de 15 ans d'expérience professionnelle occupent le pourcentage le plus élevé de 40%

- Présentation et analyse des résultats de la dimension de l'environnement de travail interne

Tableau 05: Environnement matériel

Dimension		Tout à fait pas d'accord	Plutôt Pas D'accord	Plutôt D'accord	D'accord	Tout à fait D'accord	Moyenne	Ecart type	Classement	Direction de la dimension
01	Effectifs	00	08	26	36	10	3.60	0.84	04	D'accord
	pourcentage	00	10	32.50	45	12.50				

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

02	Effectifs	00	06	26	34	14	3.70	0.85	03	D'accord
	Pourcentage	00	7.50	32.50	42.50	17.50				
03	Effectifs	06	04	12	42	16	3.73	1.08	02	D'accord
	Pourcentage	7.50	05	15	52.50	20				
04	Effectifs	02	06	16	36	20	3.83	0.98	01	D'accord
	Pourcentage	2.50	7.50	20	45	25				
Dimension de l'environnement matériel							3.71	0.71	D'accord	

À partir du tableau, nous constatons que la moyenne générale des paragraphes de cette variable liée à l'environnement matériel était de 3,71 avec un écart-type de 0,71. Dimension numéro 04 (la structure organisationnelle de l'entreprise contribue à favoriser l'esprit d'équipe) a occupé la première place avec une moyenne arithmétique de 3,83 et un écart-type de 0,98, tandis que dimension numéro 01 (le design intérieur du lieu de travail améliore les performances professionnelles) a occupé la dernière place avec une moyenne arithmétique de 3,60 et un écart-type de 0,84.

Cela montre que les salariés considèrent que la structure organisationnelle est plus propice à l'esprit d'équipe que le design intérieur du lieu de travail pour ce qui est de l'amélioration des performances professionnelles. Toutefois, des améliorations sont encore nécessaires dans ces domaines.

Tableau06 : Environnement organisationnel

Dimension		Tout à fait pas d'accord	Plutôt Pas D'accord	Plutôt D'accord	D'accord	Tout à Fait D'accord	Moyenne	Ecart type	Classement	Direction de la dimension
05	Effectifs	04	16	14	34	12	3.43	1.12	04	D'accord
	Pourcentage	05	20	17.50	42.50	15				
06	Effectifs	00	02	24	30	24	3.93	0.91	01	D'accord
	Poucen	00	2.50	30	37.50	30				
07	Effectifs	04	14	14	38	10	3.45	1.08	03	D'accord
	Pourcentage	05	17.50	17.50	47.50	12.50				
08	Effectifs	06	04	20	36	14	3.60	1.07	02	D'accord

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

	Pourcent age	7.50	05	25	45	17.50					
Axe de l'environnement organisationnel							3.60	0.78	D'accord		

À travers le tableau, nous constatons que la moyenne générale des paragraphes de cette variable liée à l'environnement organisationnel était de 3.60 avec un écart-type de 0.78. Dimension numéro 06 (je peux déléguer mes responsabilités à un collègue en cas de congé annuel) a obtenu le premier rang avec une moyenne arithmétique de 3.93 et un écart-type de 0.91, tandis que la dimension numéro 05 (je reçois des instructions d'un seul supérieur hiérarchique) a obtenu le dernier rang avec une moyenne arithmétique de 3.43 et un écart-type de 1.12.

La haute culture organisationnelle renvoie à renforcer la confiance et la collaboration entre les employés, créant un environnement où ils se sentent soutenus et capables de compter les uns sur les autres, ce qui renforce leur moral et leur productivité. En revanche, dépendre d'un seul manager pour des instructions indique un déséquilibre dans la répartition des tâches et des responsabilités, ce qui entraîne un sentiment de manque d'indépendance chez les employés et donc une insatisfaction au travail.

Tableau 07 : l'environnement fonctionnel

Dimension		Tout à fait pas d'accord	Plutôt Pas D'accord	Plutôt D'accord	D'accord	Tout à Fait D'accord	Moyenne	Ecart type	Classe ment	Direction de la dimension
09	Effectifs	04	04	22	34	16	3.68	1.02	02	D'accord
	Pourcent age	05	05	27.50	42.50	20				
10	Effectifs	14	12	16	24	14	3.15	1.36	07	Plutôt D'accord
	Pourcent age	17.50	15	20	30	17.50				
11	Effectifs	06	14	22	24	14	3.33	1.18	05	Plutôt D'accord
	Pourcent age	7.50	17.50	27.50	30	17.50				
12	Effectifs	04	06	12	40	18	3.78	1.04	01	D'accord
	Pourcent age	05	7.50	15	50	22.50				
13	Effectifs	02	12	22	34	10	3.48	0.98	04	D'accord
	Pourcent age	2.50	15	27.50	42.50	12.50				
14	Effectifs	04	14	26	32	04	3.23	0.97	06	Plutôt D'accord
	Pourcent age	05	17.50	32.50	40	05				

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

15	Effectifs	02	10	26	30	12	3.50	0.98	03	D'accord	
	Pourcentage	2.50	12.50	32.50	37.50	15					
Axe de l'environnement fonctionnel							3.45	0.81	D'accord		
Dimension de l'environnement de travail interne							3.59	0.67	D'accord		

À travers le tableau, nous constatons que la moyenne générale des paragraphes de cette variable liée à l'environnement fonctionnel était de 3.45 avec un écart-type de 0.81. La dimension numéro 12 (les employés échangent des informations et des connaissances) a obtenu le premier rang avec une moyenne arithmétique de 3.78 et un écart-type de 1.04, tandis que la Dimension numéro 10 (des réunions ouvertes sont organisées où les employés peuvent dialoguer sans restrictions) a obtenu le dernier rang avec une moyenne arithmétique de 3.15 et un écart-type de 1.36. La moyenne arithmétique de l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne était de 3.59 avec un écart-type de 0.67

Les salariés attachent une grande importance au partage des informations et des connaissances dans leur environnement de travail en raison de son rôle efficace dans l'amélioration de la productivité et de la satisfaction au travail. Le faible score des réunions ouvertes montre qu'elles sont inefficaces pour favoriser la communication et la collaboration, et donc le développement organisationnel.

- Présentation et analyse des résultats de la dimension de la créativité administrative.

Tableau 08: Créativité administrative

Dimension		Tout à fait pas d'accord	Plutôt Pas D'accord	Plutôt D'accord	D'accord	Tout à Fait D'accord	Moyenne	Ecart type	Classement	Direction de la dimension
16	Effectifs	02	10	22	36	10	3.53	0.95	20	D'accord
	%	2.50	12.50	27.50	45	12.50				
17	Effectifs	06	06	18	30	20	3.65	1.16	12	D'accord
	%	7.50	7.50	22.50	37.50	25				
18	Effectifs	02	10	14	34	20	3.75	1.05	08	D'accord
	%	2.50	12.50	17.50	42.50	25				
19	Effectifs	02	04	08	44	22	04	0.90	02	D'accord
	%	2.50	05	10	55	27.50				
20	Effectifs	06	12	06	36	20	3.65	1.22	11	D'accord
	%	7.50	15	7.50	45	25				
21	Effectifs	00	04	18	42	16	3.88	0.79	05	D'accord

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

	%	00	05	22.50	52.50	20				
22	Effectifs	02	02	22	42	12	3.75	0.83	10	D'accord
	%	2.50	2.50	27.50	52.50	15				
23	Effectifs	00	08	14	34	24	3.93	0.94	03	D'accord
	%	00	10	17.50	42.50	30				
24	Effectifs	00	02	22	38	18	3.90	0.77	04	D'accord
	%	00	2.50	27.50	47.50	22.50				
25	Effectifs	00	02	18	34	26	4.05	0.81	01	D'accord
	%	00	2.50	22.50	42.50	32.50				
26	Effectifs	02	06	34	30	08	3.45	0.87	23	D'accord
	%	2.50	7.50	42.50	37.50	10				
27	Effectifs	02	10	30	26	12	3.45	0.98	22	D'accord
	%	2.50	12.50	37.50	32.50	15				
28	Effectifs	06	10	24	16	24	3.53	1.25	16	D'accord
	%	7.50	12.50	30	20	30				
29	Effectifs	08	12	20	22	18	3.38	1.27	25	Plutôt D'accord
	%	10	15	25	27.50	22.50				
30	Effectifs	08	12	12	34	14	3.43	1.23	24	D'accord
	%	10	15	15	42.50	17.50				
31	Effectif	04	10	20	34	12	3.50	1.06	21	D'accord
	Pourcentage	05	12.50	25	42.50	15				
32	Effectifs	06	08	14	42	10	3.53	1.08	18	D'accord
	%	7.50	10	17.50	52.50	12.50				
33	Effectifs	08	12	16	36	08	3.30	1.15	26	Plutôt D'accord
	%	10	15	20	45	10				
34	Effectifs	08	04	20	34	14	3.53	1.15	17	D'accord
	%	10	05	25	42.50	17.50				
35	Effectifs	06	06	20	34	14	3.55	1.10	15	D'accord
	%	7.50	7.50	25	42.50	17.50				
36	Effectifs	06	06	18	34	16	3.60	1.12	13	D'accord
	%	7.50	7.50	22.50	42.50	20				
37	Effectifs	04	08	24	30	14	3.53	1.06	19	D'accord
	%	05	10	30	37.50	17.50				
38	Effectifs	00	04	24	34	18	3.78	0.97	07	D'accord
	%	00	05	30	42.50	22.50				

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

39	Effectifs	02	08	18	32	20	3.75	1.03	09	D'accord
	%	2.50	10	22.50	40	25				
40	Effectifs	04	12	36	22	06	3.18	0.95	27	Plutôt D'accord
	%	05	15	45	27.50	7.50				
41	effectifs	02	04	28	36	10	3.60	0.87	14	D'accord
	%	2.50	50	35	45	12.50				
42	Effectifs	00	08	16	38	18	3.83	0.90	06	D'accord
	%	00	10	20	47.50	22.50				
Dimension de la créativité administrative							3.63	0.60	D'accord	
Total.							3.61	0.61	D'accord	

À travers le tableau, nous remarquons que la moyenne générale des paragraphes de cette variable liée à la créativité administrative était de 3.63 avec un écart-type de 0.60. Dimension numéro 25 (je cherche toujours à obtenir toutes les informations sur les tâches qui sont confiées) a occupé la première place avec une moyenne de 4.05 et un écart-type de 0.81, tandis que dimension numéro 40 (l'entreprise fournit un environnement des ressources appropriés pour stimuler la créativité au travail) a occupé la dernière place avec une moyenne de 3.18 et un écart-type de 0.95. La moyenne globale du Questionnaire était de 3.61 avec un écart-type de 0.61.

Votre désir d'obtenir toutes les informations sur les tâches qui vous sont confiées, avec un haut degré de créativité administrative, démontre que la recherche continue d'informations et la volonté de comprendre pleinement les tâches assignées sont deux facteurs essentiels pour stimuler la créativité. Bien qu'un environnement de ressources approprié puisse encourager la créativité, vous avez obtenu un score faible, ce qui signifie qu'il existe d'autres facteurs qui la stimulent, comme la communication claire...

III- Discussion de résultat :

1-Test des hypothèses :

Hypothèse générale : Il y a un impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

Tableau 09: l'impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences créatives.

Variable Indépendante	Le coefficient de régression. B	Beta	Valeur t calculée	Niveau de moralité sig	Valeur pearson calculée	R-deux ajusté	Valeur fisher calculée	Niveau de moralité sig
Constante	0.99	0.82	4.72	0.000	0.82	0.000	165.17	0.000
L'environnement de travail interne	0.74		12.85	0.000				

À travers le tableau, nous remarquons que la valeur de la corrélation de Pearson calculée, qui est de 0,000, est 'inférieure au taux d'erreur de 0, 0 », ce qui indique l'existence d'une relation entre l'environnement de travail interne et les compétences en créativité administrative, et que cette relation est positive. De plus, la probabilité du coefficient d'impact, qui est de 0,000 et est inférieure au taux d'erreur de 0,05, indique l'existence d'un impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences en créativité. Cela confirme que l'hypothèse affirmant qu'il y a un impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences en créativité du point de vue des employés de SONALGAZ est vérifiée.

Test du 1^{ère} sous-hypothèse :

Il existe un impact de l'environnement matériel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.

Tableau 10: l'impact de l'environnement matériel sur le développement des compétences créatives

Variable Independent	Coefficient de régression B	Beta	Valeur t calculée	Significance level Sig	Valeur pearson calculée	R-deux ajusté	Valeur fisher calculée	Significance Level sig
Constante	1.50	0.68	5.64	0.000	0.68	0.45	66.71	0.000
Environnement matériel	0.57		8.17	0.000				

Dans le tableau, nous remarquons que la valeur de la corrélation de Pearson calculée, qui est de 0,000, est inférieure au taux d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe une relation significative entre l'environnement matériel et les compétences en créativité administrative, et que cette relation est positive, comme indiqué par la valeur de Pearson (0,68+).

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

De plus, nous observons que le coefficient d'effet a une probabilité de 0,000, également inférieure au taux d'erreur de 0,05, ce qui confirme l'impact de l'environnement matériel sur le développement des compétences créatives. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle « il existe un impact de l'environnement matériel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ » est vérifiée.

Test du 2^{ème} sous-hypothèse :

Il existe un impact de l'environnement organisationnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.

Tableau 11: l'impact de l'environnement organisationnel sur le développement des compétences créatives.

Variable indépendante	Coefficient de régression B	Beta	Valeur t calculée	Signification level sig	Valeur pearson calculée	R-deux ajusté	Valeur fisher calculée	Signification Levelsig
Constante	1.75	0.68	7.40	0.000	0.68	0.45	65.44	0.000
Environnement organisationnel	0.52		8.09	0.000				

Dans le tableau, nous remarquons que la valeur de la corrélation de Pearson calculée, qui est de 0,000, est inférieure au taux d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe une relation significative entre l'environnement organisationnel et les compétences en créativité administrative, et que cette relation est positive, comme indiqué par la valeur de Pearson (0,68+).

De plus, nous observons que le coefficient d'effet a une probabilité de 0,000, également inférieure au taux d'erreur de 0,05, ce qui confirme l'impact de l'environnement organisationnel sur le développement des compétences créatives. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle « il existe un impact de l'environnement organisationnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ » est vérifiée.

Test du 3^{ème} sous-hypothèse .

Il existe un impact de l'environnement fonctionnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.

Tableau 12: l'impact de l'environnement fonctionnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

Variable indépendante	Coefficient de régression B	Beta	Valeur t calculée	Signification Level sig	Valeur pearson calculée	R-deux ajusté	Valeur fisher calculée	Signification level sig
Constante	1.56	0.81	8.86	0.000	0.81	0.65	147.20	0.000
Environnement fonctionnel	0.60		12.13	0.000				

Dans le tableau, nous remarquons que la valeur de la corrélation de Pearson calculée, qui est de 0,000, est inférieure au taux d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe une relation significative entre l'environnement fonctionnel et les compétences en créativité administrative, et que cette relation est positive, comme indiqué par la valeur de Pearson (0,81+).

De plus, nous observons que le coefficient d'effet a une probabilité de 0,000, également inférieure au taux d'erreur de 0,05, ce qui confirme l'impact de l'environnement fonctionnel sur le développement des compétences créatives. Ainsi, l'hypothèse selon laquelle « il existe un impact de l'environnement fonctionnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de Sonelgaz » est vérifiée.

Test du 4^{ème} sous-hypothèse

Il existe un impact des variables démographiques dans l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz.

Présentation des résultats de l'impact de dimensions de l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz:

Tableau 13: l'impact du genre dans l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz.

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Environnement matériel	Intergruppes	1,17	1	1,17	3.36	0.13	Non significatif
	Intragruppes	38,71	78	0,50			
	Total	39,89	79	/			
Environnement organisationnel	Intergruppes	1,44	1	1,44	2.42	0.12	Non significatif
	Intragruppes	46,51	78	0,60			
	Total	47,95	79	/			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	9,30	1	9,30	17.21	0.000	Significatif
	Intragruppes	42,14	78	0,54			
	Total	51,44	79	/			

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

L'environnement de travail interne	Intergruppes	3,16	1	3,16	7.59	0.007	Significatif
	Intragruppes	32,50	78	0,42			
	Total	35,66	79	/			

Dans le tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA pour les dimensions de l'environnement matériel et organisationnel est de 0,13 chacune, ce qui est supérieur au taux d'erreur de 0,05. Cela indique que le sexe n'a pas d'effet sur les dimensions de l'environnement matériel et organisationnel.

De plus, nous observons que la probabilité ANOVA pour la dimension de l'environnement fonctionnel et l'axe de l'environnement de travail interne est de 0,000 et 0,01 respectivement, ce qui est inférieur au taux d'erreur de 0,05. Cela suggère que le sexe a un effet sur la dimension de l'environnement fonctionnel et l'axe de l'environnement de travail interne.

Tableau 14: l'impact de l'âge dans l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz.

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Environnement matériel	Intergruppes	6,54	3	2,18	4.97	0.003	Significatif
	Intragruppes	33,35	76	0,44			
	Total	39,89	79	/			
Environnement organisationnel	Intergruppes	5,10	3	1,70	3.01	0.04	Significatif
	Intragruppes	42,85	76	0,56			
	Total	47,95	79	/			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	7,42	3	2,47	4.27	0.01	Significatif
	Intragruppes	44,03	76	0,58			
	Total	51,44	79	/			
Environnement de travail interne	Intergruppes	4,11	3	1,37	3.30	0.03	Significatif
	Intragruppes	31,55	76	0,42			
	Total	35,66	79	/			

Dans le tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA pour les trois dimensions : environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel, ainsi que pour l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne, est de 0,003, 0,04, 0,01 et 0,03 respectivement. Ces valeurs sont inférieures au taux d'erreur de 0,05, ce qui indique qu'il existe un effet significatif de l'âge sur les trois dimensions : environnement matériel, environnement

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

organisationnel, environnement fonctionnel, ainsi que sur l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne.

Tableau 15 : l'impact de la catégorie sociale dans l'environnement de travail interne des employés de SONELGAZ.

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Environnement matériel	Intergruppes	4,048	3	1,349	2.86	0.04	Significatif
	Intragruppes	35,840	76	0,472			
	Total	39,888	79	/			
Environnement organisationnel	Intergruppes	5,787	3	1,929	3.48	0.02	Significatif
	Intragruppes	42,163	76	0,555			
	Total	47,950	79	/			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	1,310	3	0,437	0.66	0.58	Non significatif
	Intragruppes	50,134	76	0,660			
	Total	51,444	79	/			
L'environnement de travail interne	Intergruppes	2,875	3	0,958	2.22	0.09	Non significatif
	Intragruppes	32,783	76	0,431			
	Total	35,657	79	/			

Dans le tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA pour les dimensions de l'environnement matériel et organisationnel est de 0,04 et 0,02 respectivement. Ces valeurs sont inférieures au taux d'erreur de 0,05, ce qui indique un effet significatif de la variable de catégorie sociale sur les dimensions de l'environnement matériel et organisationnel.

Cependant, nous observons que la probabilité ANOVA pour la dimension de l'environnement fonctionnel et l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne est de 0,58 et 0,09 respectivement. Ces valeurs sont supérieures au taux d'erreur de 0,05, ce qui suggère qu'il n'y a pas d'effet significatif de la variable de catégorie sociale sur la dimension de l'environnement fonctionnel et l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne.

Tableau 16 : l'impact du niveau d'éducation dans l'environnement de travail interne des employés de SONELGAZ.

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Environnement matériel	Intergruppes	6,44	3	2,15	4.87	0.004	Significatif
	Intragruppes	33,45	76	0,44			
	Total	39,89	79	/			
Environnement organisationnel	Intergruppes	6,83	3	2,28	4.21	0.01	Significatif
	Intragruppes	41,12	76	0,54			
	Total	47,95	79	/			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	7,51	3	2,50	4.33	0.01	Significatif
	Intragruppes	43,93	76	0,58			
	Total	51,44	79	/			
L'environnement de travail interne	Intergruppes	6,86	3	2,29	6.04	0.001	Significatif
	Intragruppes	28,79	76	0,38			
	Total	35,66	79	/			

Dans le tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA pour les trois dimensions : environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel, ainsi que pour l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne, est de 0,004, 0,01, 0,01 et 0,001 respectivement. Ces valeurs sont inférieures au taux d'erreur de 0,05, ce qui indique un effet significatif du niveau d'éducation sur les trois dimensions: environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel, ainsi que sur l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne.

Tableau 17 : l'impact de diplôme dans l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz.

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Environnement matériel	Intergruppes	2,50	3	0,83	1.69	0.18	Non significatif
	Intragruppes	37,39	76	0,49			
	Total	39,89	79	/			
Environnement organisationnel	Intergruppes	2,39	3	0,80	1.33	0.27	Non significatif
	Intragruppes	45,56	76	0,60			
	Total	47,95	79	/			
	Intergruppes	4,66	3	1,55	2.53	0.06	Non significatif
	Intragruppes	46,78	76	0,62			

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

Environnement fonctionnel	Total	51,44	79	/			
L'environnement de travail interne	Intergruppes	0,84	3	0,28	0.61	0.61	Non significatif
	Intragruppes	34,81	76	0,46			
	Total	35,66	79	/			

Selon le tableau , nous constatons que la probabilité de l'effet de diplômes dans les trois dimensions - environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel - sur l'ensemble de l'environnement de travail interne est respectivement de 0,18, 0,27, 0,06, 0,61, ce qui est supérieur à la marge d'erreur de 0,05. Cela indique l'absence d'un effet statistiquement significatif de la variable de spécialisation dans les trois dimensions – environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel – sur l'ensemble de l'environnement de travail interne.

Voici les résultats de l'impact de l'expérience professionnelle sur l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz

Tableau 18 : expérience professionnelle

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Environnement matériel	Intergruppes	0,54	3	0,18	0.35	0.79	Non significatif
	Intragruppes	39,35	76	0,52			
	Total	39,89	79	/			
Environnement organisationnel	Intergruppes	4,70	3	1,57	2.75	0.048	Significatif
	Intragruppes	43,25	76	0,57			
	Total	47,95	79	/			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	10,81	3	3,60	6.74	0.000	Significatif
	Intragruppes	40,64	76	0,53			
	Total	51,44	79	/			
L'environnement de travail interne	Intergruppes	3,74	3	1,25	2.97	0.04	Significatif
	Intragruppes	31,91	76	0,42			
	Total	35,66	79	/			

Selon le tableau, nous remarquons que les probabilités p-values dans les dimensions de l'environnement organisationnel, l'environnement fonctionnel, et l'ensemble de l'environnement de travail interne sont respectivement de 0,048, 0,000, 0,040, ce qui est inférieur à la marge

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle dans les dimensions de l'environnement organisationnel, de l'environnement fonctionnel, et de l'ensemble de l'environnement de travail interne.

De plus, nous remarquons que la probabilité p-value dans la dimension de l'environnement matériel, qui est de 0,79, est supérieure à la marge d'erreur de 0,05. Cela suggère l'absence d'un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle dans la dimension de l'environnement matériel.

Pour vérifier l'hypothèse partielle numéro quatre :

Selon laquelle il existe un effet des données personnelles sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ.

Tableau 19: le genre

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Créativité administrative	Intergruppes	3,27	1	3,27	10.13	0.002	Significatif
	Intragruppes	25,20	78	0,32			
	Total	28,48	79	/			

D'après le tableau, nous constatons que la probabilité annova dans l'axe de la créativité administrative est de 0,002, ce qui est inférieur à la marge d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe un effet statistiquement significatif du sexe sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz.

Voici les résultats de l'impact de l'âge sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz

Tableau 20 :l'âge

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Créativité administrative	Intergruppes	3,98	3	1,33	4.12	0.01	Significatif
	Intragruppes	24,50	76	0,32			
	Total	28,48	79	/			

D'après le tableau, nous remarquons que la probabilité annova dans l'axe de la créativité administrative est de 0,01, ce qui est inférieur à la marge d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

un effet statistiquement significatif de l'âge sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz.

Tableau21 : catégorie socioprofessionnelle.

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
Créativité administrative	Intergruppes	1,88	3	0,63	1.79	0.16	Non significatif
	Intragruppes	26,60	76	0,35			
	Total	28,48	79	/			

À travers le tableau, on remarque que la probabilité d'ANOVA sur l'axe de la créativité administrative est de 0,16, ce qui est supérieur au taux d'erreur de 0,05. Cela indique l'absence d'un effet statistiquement significatif de la variable de la catégorie socio-professionnelle sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz.

Tableau 22 : l'impact du niveau d'éducation sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz".

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
La créativité administrative	Intergruppes	6,59	3	2,20	7.63	0.000	Significatif
	Intragruppes	21,89	76	0,29			
	Total	28,48	79	/			

- « À partir du tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA sur l'axe de la créativité administrative est de 0,000, ce qui est inférieur au taux d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe un effet statistiquement significatif du niveau d'éducation sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz. »

Tableau 23: l'impact de diplômes sur la créativité administrative des employés de Sonelgaz

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
La créativité administrative	Intergruppes	1,30	3	0,43	1.21	0.31	Non significatif
	Intragruppes	27,18	76	0,36			
	Total	28,48	79	/			

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

- « À partir du tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA sur l'axe de la créativité administrative est de 0,31, ce qui est supérieur au taux d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il n'y a pas d'effet statistiquement significatif de la spécialisation sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ »

Tableau24 : l'impact de l'expérience professionnelle sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ".

Variable	/	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	Valeur anova calculée	Signification du test anova	Signification statistique
La créativité administrative	Intergroupes	3,01	3	1,00	2.99	0.04	Significatif
	Intragroupes	25,47	76	0,34			
	Total	28,48	79	/			

- "À partir du tableau, nous remarquons que la probabilité ANOVA sur l'axe de la créativité administrative est de 0,04, ce qui est inférieur au taux d'erreur de 0,05. Cela indique qu'il existe un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ".

Les résultats de l'analyse des hypothèses :

Après avoir présenté l'analyse quantitative des variables de l'étude dans les chapitres précédents, et sur la base des questions mentionnées ci-dessus et afin de répondre à la Question posée, un ensemble d'hypothèses principales et de sous-hypothèses ont été développées et formulées afin de les soumettre à des tests par la biais d'une analyse statistique et d'un traitement à l'aide du programme d'analyse statistique des sciences sociales 26 SPSS V, par le biais d'un ensemble de méthodes d'analyse statistique, à savoir la régression linéaire, la régression linéaire simple et multiple, le coefficient de corrélation de Pearson et le test d'analyse de la variance univariée.

La régression linéaire simple, le coefficient de corrélation de Pearson et l'ANOVA à sens unique.

La première sous-hypothèse :

Qu'il y a un impact positif de l'environnement matériel de travail sur le développement des compétences en créativité administrative chez les employés de SONELGAZ où le coefficient de corrélation de Pearson a été utilisé, qui a été estimé à (0,000) indiquant une forte corrélation entre l'environnement de travail et les compétences de créativité

(0.68). En outre, le coefficient de détermination (0,000) confirme cela, car cette étude est conforme à l'étude précédente de (**Lamour, Ramila, 2019**) pour conclure que les facteurs et les conditions environnantes sur le lieu de travail aident la capacité des employés à penser de manière créative et à innover des solutions.

Deuxième sous-hypothèse: l'environnement organisationnel a un impact positif sur le développement des compétences en matière de créativité du point de vue des employés de SONELGAZ.

Le coefficient de Pearson de 0,000 est inférieur à 0,05, ce qui confirme l'existence d'une relation directe entre l'environnement organisationnel et les compétences en matière de créativité administrative, estimée à (+0,68), indiquant qu'une augmentation de l'environnement organisationnel est associée à une augmentation des compétences en matière de créativité.

Cela confirme l'hypothèse selon laquelle « il existe un impact de l'environnement organisationnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ, et cela est cohérent avec les études précédentes telles que l'étude menée par le chercheur (**Mona Khaled Aker, 2020**) où elle a constaté que les organisations ont le plus grand impact sur le niveau des travailleurs, c'est-à-dire que si l'environnement de travail est basé sur des restrictions, les travailleurs se déroberont au travail, contrairement à l'environnement renouvelable qui les pousse à améliorer et à innover dans leur travail.

En d'autres termes, l'environnement organisationnel joue un rôle important dans l'amélioration des compétences créatives des cadres. Les organisations peuvent tirer parti de ces résultats pour améliorer leur environnement organisationnel afin de promouvoir la créativité et l'innovation sur le lieu de travail

Troisième sous-hypothèse :

Il existe un impact très fort de l'environnement professionnel sur la créativité administrative dans l'institution étudiée, estimé à (0 81), ce qui est cohérent avec les résultats de certaines études antérieures qui ont abordé le sujet de l'étude, comme l'étude de (**Omar Beljazia, Al-Tayeb Boulahia, 2020**), qui a trouvé une relation entre la culture organisationnelle sur la performance créative et l'étude de (**Ahmed Ali, Al-Bati, 2022**), où le chercheur et son équipe ont trouvé l'importance de la gestion de la qualité (équipes de travail, formation du personnel) pour influencer sur la créativité dans les organisations

Cela s'explique par l'intérêt des fonctionnaires des organisations étudiées pour les conditions de travail (promotions, formation aux procédures pénales, etc.).

Formation, mesures punitives Etc.).

Quatrième sous-hypothèse : La variable des données personnelles a un effet sur l'environnement de travail interne des employés de Sonelgaz .

-Après avoir présenté et testé les résultats de l'effet du **genre** sur l'environnement de travail, il a été constaté que le genre affecte les dimensions de l'environnement fonctionnel et de l'environnement de travail interne, mais n'affecte pas les dimensions de l'environnement matériel et de l'environnement organisationnel en raison de l'existence d'autres facteurs plus contrôlant, tels que la culture organisationnelle. Cela peut être utile pour prendre des décisions visant à améliorer l'environnement de travail et à promouvoir la diversité et l'égalité.

-**L'âge** affecte les dimensions de l'environnement professionnel et de l'environnement de travail interne dans son ensemble, mais n'affecte pas aussi fortement l'environnement physique et l'environnement organisationnel, ce qui suggère que les différences dans ces aspects changent en fonction du groupe d'âge des employés. En d'autres ils peuvent avoir des besoins et des préférences différentes en fonction des étapes de leur vie professionnelle et personnelle. Les jeunes employés peuvent avoir des exigences ou des préférences différentes de celles des plus âgés.

- Cela conduit à optimiser l'environnement de travail et à développer des stratégies de la gestion des ressources humaines.

-Quant au niveau d'éducation, il semble avoir un effet statistiquement significatif sur l'environnement de travail interne des employés de SONELGAZ pour toutes les dimensions (environnement physique, organisationnel et fonctionnel), ce qui indique que le niveau d'éducation joue un rôle important dans la formation de l'environnement de travail, c'est-à-dire que les employés ayant un niveau d'éducation différent peuvent interagir différemment avec les aspects de l'environnement de travail au sein de l'entreprise, ce qui affecte la dynamique et les performances globales de l'organisation, Ceci est cohérent avec l'étude de **(Dr Bashir Mohammed Al Hammadi.2023)**, Le niveau de disponibilité de l'environnement de travail interne dans l'organisation est très élevé en ce qui concerne les facteurs de leadership, de disponibilité des ressources et de qualité du lieu de travail.

-En ce qui concerne le diplômes, l'étude a montré qu'il n'y a pas d'effet statistiquement significatif de la variable diplôme sur l'environnement de travail interne des employés de SONELGAZ, c'est-

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

à-dire que le diplômes n'a pas d'effet significatif sur les trois dimensions (environnement physique, environnement organisationnel et environnement professionnel) au sein de l'entreprise.

- En d'autres termes, les différences dans l'environnement de travail interne ne sont pas dues aux différences diplômes entre les employés.

-Quant à l'expérience professionnelle des employés de SONELGAZ, elle affecte positivement l'environnement organisationnel, l'environnement fonctionnel et l'environnement de travail interne en général, qui indique les interactions et les performances des employés au sein de l'entreprise, Cela contraste avec l'étude de (Mohammed Awaijan Al-Ruwaili.2019) intitulée « L'impact de l'environnement de travail interne sur la rétention des professionnels de la santé. » dans laquelle il a constaté que le manque d'intérêt a un impact négatif sur la croissance professionnelle dans l'hôpital, car il peut entraîner un manque d'opportunités de développement professionnel et de cours de formation pour les employés afin d'améliorer leurs connaissances médicales.

- Elle n'affecte pas l'environnement matériel, ce qui indique qu'il n'y a pas d'impact significatif de l'expertise professionnelle sur cet aspect de l'environnement de travail.

- Quant à la créativité administrative :

-Il y a un impact du genre sur la créativité administrative parmi les employés de Sonelgaz, en raison des différences dans les expériences et la formation reçues par chaque genre, ce qui conduit à leur capacité à penser de manière nouvelle et innovante dans ce domaine.

- l'âge a un effet statistiquement significatif sur le niveau de créativité Administrative des employés de SONELGAZ.

Cela démontre le rôle critique que joue l'âge dans la détermination du degré de créativité des individus, soulignant le besoin urgent de se concentrer sur le développement des diverses compétences des employés, de soutenir la diversité des expériences et de la pensée dans l'environnement de travail, et de soutenir les jeunes générations.

- Il n'y a pas d'effet statistique et significatif de la catégorie socioprofessionnelle sur la créativité Administrative des employés de SONELGAZ ce qui indique que les capacités de créativité administrative des employés sont les mêmes quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

- Il existe un effet statistiquement significatif du niveau d'éducation sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ, où le niveau d'éducation joue un rôle important dans le

Chapitre 03 :PRESENTATION ET DISCUSSION DES RESULTATS

développement des compétences à travers le degré de sensibilisation et de connaissance et la différence dans la capacité d'analyse et d'innovation.

-L'absence d'effet statistiquement significatif de diplômes sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ indique que la spécialisation n'est pas un facteur majeur dans la détermination du niveau de créativité administrative. Cela s'explique par le fait que les capacités et les compétences varient d'un diplôme à l'autre.

-L'existence d'un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle sur la créativité administrative dans l'organisation de l'échantillon, où plus l'expérience professionnelle est grande, plus les compétences de l'employé sont élevées, ce qui conduit à une pensée innovante et à la recherche de nouvelles solutions aux défis administratifs, ainsi qu'à l'amélioration de la prise de décision innovante.

- Hypothèse principal :

Il existe un effet statistiquement significatif de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative dans l'organisation étudiée, ce qui est cohérent avec les effets forts, des dimensions de l'environnement de travail interne (environnement matériel, organisationnel et fonctionnel) sur la créativité administrative ce qui indique l'importance de fournir un environnement de travail stimulant et favorable à la créativité au sein de la Société algérienne de l'électricité et du gaz – SONELGAZ ,Ceci est conforme à l'étude du chercheur (**Bachir Mohammed Al-Hammadi.2023, Ammar Mohammed Al-Ameri.2020, Abdullah Adel Said, Al-Khodr Atiq Al-Khodr, et Abderrahmane Abubakr Belfaqih.2020**), l'étude a révélé qu'il existe une corrélation positive significative entre l'environnement de travail interne et les performances des employés, où des facteurs tels que le leadership, les ressources et la qualité de l'environnement interne ont été évalués avec un degré élevé d'influence sur l'engagement et la satisfaction au travail.

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous avons vérifié la validité des hypothèses énoncées dans le premier chapitre. Pour ce faire, nous avons utilisé la moyenne, l'écart type et le coefficient de corrélation pour déterminer le degré de concordance des employés de l'entreprise avec chaque énoncé du questionnaire fourni. Après une analyse structurelle des résultats de notre recherche, nous avons démontré que toutes les hypothèses étaient vraies.

Conclusion générale

Conclusion

La création d'un environnement de travail adapté est devenue l'un des facteurs clés de succès des entreprises face aux défis économiques, sociaux et culturels actuels. Pour répondre à ces défis changeants, les entreprises doivent adopter des approches créatives pour assurer leur continuité et leur succès, en évitant les pratiques de gestion traditionnelles qui peuvent entraîner la routine et la bureaucratie.

Ainsi, pour atteindre les objectifs de l'entreprise, résoudre les problèmes, et exécuter les plans efficacement, tout en libérant la créativité et les talents des employés, il est impératif pour les entreprises de construire un environnement de travail adapté et idéal pour cela.

Après avoir examiné les aspects théoriques de l'étude, comprenant l'approche conceptuelle de l'environnement de travail interne et ses dimensions, ainsi que la définition de la créativité administrative, ses types, ses étapes, et son développement à travers les méthodes de pensée créative, ces concepts ont été appliqués à la réalité de la Société Algérienne de l'Électricité et du Gaz à OUM EL BOUAGHI.

Selon ce qui a été abordé dans l'étude et ce qui a été examiné, il est possible de présenter une série de résultats et de recommandations à la lumière des conclusions qui ont été tirées comme suit :

Contributions théoriques de l'étude :

Compte tenu de l'importance des variables de l'étude, à savoir l'environnement de travail interne et la créativité administrative, de nombreuses études ont abordé ce sujet. Ces études ont contribué à enrichir l'aspect théorique, nous avons essayé d'accéder à un maximum d'informations et de les utiliser au service de l'étude.

Le thème de l'environnement de travail interne est sensible et complexe, car il comprend un grand nombre d'éléments et de dimensions qu'il est difficile d'appréhender dans une seule étude. En outre, le thème de la créativité administrative est l'un des sujets qui intéressent le plus les organisations économiques, quelles que soient leurs activités.

Cette étude vise à analyser l'impact de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative dans l'organisation interrogée. Pour atteindre cet objectif, nos travaux de l'étudiante se sont appuyés sur de nombreuses études et ont bénéficié de la littérature disponible dans ce domaine.

Par conséquent, on peut dire que cette étude constituera une référence importante pour les études ultérieures sur ce sujet.

Conclusion

Contributions pratique de l'étude :

L'étude sur le terrain, en particulier en ce qui concerne la vérification des hypothèses de l'étude, a contribué aux résultats suivants :

- Il Y a un impact de l'environnement de travail interne sur le développement des compétences en créativité administrative du point de vue des employés de SONELGAZ.
- Il Existe un impact de l'environnement matériel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.
- Il existe un impact de l'environnement organisationnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.
- Il existe un impact de l'environnement fonctionnel sur le développement des compétences créatives du point de vue des employés de SONELGAZ.
- Il existe un impact des variables démographiques dans l'environnement de travail interne des employés de SONELGAZ.
- Le genre n'a pas d'effet sur les dimensions de l'environnement matériel et organisationnel.
- Le genre a un effet sur la dimension de l'environnement fonctionnel et l'axe de l'environnement de travail interne
- Il existe un effet significatif de l'âge sur les trois dimensions : environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel, ainsi que sur l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne.
- Il Ya un effet significatif du niveau d'éducation sur les trois dimensions : matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel, ainsi que sur l'ensemble de l'axe de l'environnement de travail interne.
- L'absence d'un effet statistiquement significatif de la variable de spécialisation dans les trois dimensions environnement matériel, environnement organisationnel, environnement fonctionnel sur l'ensemble de l'environnement de travail Interne.
- Il existe un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle dans les dimensions de l'environnement organisationnel, de l'environnement fonctionnel, et de l'ensemble de l'environnement de travail interne.

Conclusion

- L'absence d'un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle dans la dimension de l'environnement matériel.
- Il existe un effet statistiquement significatif de l'âge sur la créativité administrative des Employés de SONELGAZ.
- L'absence d'un effet statistiquement significatif de la variable de la catégorie socio professionnelle sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ.
- Il n'y a pas d'effet statistiquement significatif de la spécialisation sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ.
- Il existe un effet statistiquement significatif de l'expérience professionnelle sur la créativité administrative des employés de SONELGAZ

Suggestions :

Grâce à ce qui a été présenté dans l'aspect théorique et appliqué de cette étude et à ce qui a été obtenu à partir de l'analyse statistique des données, une série de recommandations ont été formulées, à savoir

- Fournir et augmenter les opportunités de formation pour tous les employés dans les différents départements.
- Fournir divers besoins qui permettent aux employés d'effectuer leur travail de manière efficace et efficiente.
- Accorder plus d'attention à l'élément technologique lié au travail de l'organisation et fournir tous les besoins nécessaires à cet effet.
- Bénéficier de l'avis des autres et travailler dans un esprit d'équipe.
- Impliquer les employés dans la prise de décision, ce qui contribue à créer un environnement approprié.

Perspectives futures des études :

Afin d'enrichir cette recherche, nous proposons quelques thèmes qui nous permettent de développer et de généraliser l'étude comme suit :

Mener des études théoriques et appliquées plus approfondies sur les variables de la recherche actuelle.

Conclusion

Des études peuvent être menées comme suivantes :

- Le rôle de la créativité organisationnel dans la prise de décision.
- Une étude pourrait être menée sur les méthodes de développement de la créativité administrative.
- L'impact des incitations sur le développement de la créativité administrative dans les organisations économiques.
- L'utilisation de la formation à la résolution de problèmes comme moyen de renforcer la créativité administrative dans les organisations algériennes.
- L'importance de l'environnement physique de travail dans le soutien de la créativité administrative dans les organisations privées.
- L'évaluation de la réalité actuelle de la créativité administrative dans les organisations économiques.

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

- **Les Articles :**
- Bouguerza Reda, Hadid, Youcef, Yasser abd el Rahman. (2022). Le rôle de l'environnement de travail interne dans la réduction du burnout chez les employés d'une institution algérienne. *Journal universitaire des études psychologiques et des sciences de l'éducation*, 07(02), 705.
- Ben Rajehi, Mohamed Ben Hussein, M. (2019). L'impact de l'environnement de travail interne sur l'intention de démission. *Journal arabe de publication scientifique*, 2(10), 50.
- Al-Hammadi Bachir Mohamed, Al-Amari, Amar Mohamed. (2023). L'impact de l'environnement de travail interne sur la performance professionnelle. *Journal d'Al-Andalous pour les sciences humaines et sociales*, 10(85).
- Amari El khayir Mohamed Ali, Hamed el khansa Yacoub Adem. (2020). L'impact de l'environnement de travail interne sur le taux de rotation du personnel. *Revue des études en économie et gestion des affaires*, 04(02).
- Boulahia Tayeb, Beljazia, Omar. (2020). L'impact de la culture organisationnelle sur la créativité administrative. *Journal des recherches et des études commerciales*, 04(02), 173.
- Al-Batti Ahmed Ali Masoud, Dabnoun Mohammed Yassin, Al-Amari mosbah Salem. (2022). L'impact de l'environnement du management de la qualité totale sur l'innovation managériale. *Journal des Études Économiques*, 05(01).
- Lamour, Ramila. (2019). Les attitudes des travailleurs envers le rôle de l'environnement de travail interne dans la réalisation de la créativité administrative. *Revue internationale de l'économie et des affaires*, 06(03), 21.
- Ghada Ahmed Mahmoud, aida Mohamed alem, Hegazi Mohamed Hafedh. (2021). L'impact du capital intellectuel et de l'environnement de travail interne sur la pensée stratégique. *Journal des études et recherches environnementales*, 11(04), 104
- Maghrabi, Said. (2022). L'environnement de travail dans les organisations. *Journal de l'Économie Moderne et du Développement* 05(02), 91.
- Al-Ruwaili, Mohammed Oweijan. (2019). L'impact de l'environnement De travail interne sur la rétention des professionnels de la santé. *Journal des sciences économiques, administratives et juridiques*,03(12).
- Akir, Mona Khalid. (2022). L'importance de l'environnement de travail dans la réalisation de la créativité professionnelle. *Journal internationale de publication de recherches et d'études*, 01 (11).
- Bou Saada, Saïda. (2018). La créativité administrative comme moyen de réaliser l'avantage concurrentiel de l'entreprise Mobilis de téléphonie mobile. *Revue des économies d'Afrique du Nord*, 14 (19), 287.
- Abderrahmane Jameel, Nizar Issa Sadik, Zirk Youssef Hassan. (2017). Le rôle de l'intelligence émotionnelle dans la réalisation de la créativité administrative : étude de terrain sur un échantillon de directeurs et de chefs de département. *Journal académique de l'Université de Nawroz en Irak*, 06(02), 56.
- Metlif,Heda.(2022). L'environnement de travail interne et son impact sur la performance des employés. *Journal des recherches et des études scientifiques*, 16(01), 456-458.
- Qalil, Shahrazad. (2023). Créativité administrative : Enjeux, défis et perspectives futures. *Journal des recherches et des études humaines*, 17(01), 683.
- Chaqan, Abderrahmane Jameel, Nizar Issa Sadik, Zirk Youssef Hassan. (2017). Le rôle de l'intelligence émotionnelle dans la réalisation de la créativité administrative : étude de

Bibliographie

- terrain sur un échantillon de directeurs et de chefs de département. *Journal académique de l'Université de Nawroz en Irak*, 06(02), 56.
- Metlif, Heda. (2022). L'environnement de travail interne et son impact sur la performance des employés. *Journal des recherches et des études scientifiques*, 16(01), 456-458.
 - Amiri, Mohamed. (2020). Le rôle de l'autonomisation dans le développement de la créativité administrative dans le secteur de la santé. *Journal des économies d'Afrique du Nord*, 16(23), 493.
 - Benhamou, Najat. (2022). La relation entre l'environnement de travail et la créativité administrative des employés : étude de cas de la direction régionale de Mobilis à Béchar. *Journal des Perspectives Économiques*, 08(01), 08.
 - Bouazza Abdelkader, Aoumar Fatima. (2018). Le rôle des cercles de qualité dans le développement des capacités créatives pour résoudre les problèmes des organisations. *Journal des Perspectives Économiques*, 04(01), 04.
 - Dahom, Abdelmadjid. (2021). *Journal de l'économie moderne et du développement durable*, 04(02).
 - Delmi Fares, Belach Saliha. (2022). La créativité administrative dans l'entreprise algérienne. *Journal Al Hikma des études philosophiques*, 10(03), 231.
 - Khalid Mohamed. (2020). Utilisation de la méthode de réflexion par les six chapeaux de la pensée dans le service communautaire pour développer les compétences de résolution de problèmes des femmes chefs de famille. *Journal des études en service social et sciences humaines*, 03(51), 14.
 - Marbah, Ahmed taki el Din (2022). L'environnement de travail interne et son lien avec le niveau de stress psychologique : un échantillon d'enseignants du primaire. *Journal des sciences humaines et sociales*, 07(01), 1115-1100.
 - Qabli INES, taglit Salah Eddine (2020). Les méthodes d'enseignement modernes dans la perspective de la théorie des intelligences multiples. *Journal du Chercheur en Sciences Humaines et Sociales*, 12(03), 05.
 - Jaziri Lamia, Bedisi Fahima. (2018). La créativité administrative et son impact sur le développement du capital humain, *journal des études économiques*, 05(01), 231.
 - Sahraoui Wafiya, Zerouti Asma, and Ghamari Mohamed. (2021). La créativité administrative dans l'institution éducative algérienne à travers l'étude de la relation entre les composantes et la pratique des étapes. *Journal de Recherche en Éducation et Enseignement*, 10(01), 152.
 - Tabib, Fatiha. (2023). La créativité administrative et l'environnement de travail interne : une étude d'impact et d'influence. *Journal des recherches en droit et sciences politiques*, 08(02), 797.
 - Al Afad, Abdullah Ali Hadi (2023). Construction d'un programme de formation pour le développement des compétences en créativité administrative chez les directeurs des lycées à Sanaa à la lumière de l'approche de la créativité administrative. *Journal de l'Université de Sanaa pour les sciences humaines*, 04(02), 257.
 - Al-Hamza, Abd el Halim (2023). Le rôle de l'environnement de travail interne dans le maintien des compétences en matière de santé. *Journal of Economics and Human Développement*, 14(01), 162-176.
 - Maghrabi, Said. (2022). L'environnement de travail dans les organisations. *Journal de l'Économie Moderne et du Développement* 05(02), 91.
 - **Les thèses :**

Bibliographie

- Soufi, Nabil (2018). L'impact de l'environnement de travail sur la performance des employés et ses implications sur l'efficacité des administrations publiques algériennes. Thèse de doctorat, Université de Msila.
- Douh, tijani (2020). Comportements de leadership transformationnel et leur impact sur la créativité organisationnelle. Thèse de doctorat, Université de Ghardaia.
- Labouz, Elias (2017). Le rôle de la créativité administrative dans la réalisation du développement organisationnel. Thèse de doctorat, Université de Biskra.
- Maayouf, Kamel (2021). Développement des ressources humaines dans l'économie de la connaissance et son impact sur la gestion de la créativité dans l'organisation apprenante. Thèse de doctorat, Université de Chlef.
- Ammoumen, Ramadan (2014). La relation entre les styles de leadership et le niveau de créativité administrative et le développement organisationnel des institutions universitaires. Thèse de doctorat, Université Kasdi Merbah Ouargla.
- Droum, Ahmed (2016). L'importance de l'environnement interne de travail et son impact sur l'efficacité du leadership managérial dans l'organisation économique algérienne. Thèse de doctorat, Université d'Alger.
- Nayeli, Ismahan (2023). L'impact de l'environnement de travail interne sur la créativité administrative dans l'entreprise économique. Thèse de doctorat. Faculté des sciences économiques et de gestion, Université el arbi Ben Mhidi Oum el bouagi.
- Dar Awwad, Ahmad Ziad Youssef (2018). L'impact de la gestion des connaissances sur la créativité administrative dans les écoles privées. Mémoire de magistère, Jordanie.
- Zahzah,khaled (2020). Environnement de travail interne et son impact sur la loyauté organisationnelle des Employés. Thèse de doctorat, Blida.

Les ouvrages :

- Abbey AZ, Dickson JW. (2011). Work climate and innovation in Semi-Conductors.
- Adeli, Nasser Mohammed (2021). Comportement humain et organisationnel / une perspective globale comparative. Riyadh, Arabie saoudite.
- Al-Ghalibi Taher Mohsen Mansour, Adrissi Wael Mohammed Sobhi (2007). Management stratégique.
- Abdelhamid, Abdel Fattah. (2011). Le management stratégique pour faire face aux défis du siècle. Le Caire.
- Hamouri, Saleh Salim. (2013). Gestion des ressources humaines. Jordanie.
- Morsi Nabil, Ahmed Abdel Salam Salim. (2007). Management stratégique. Alexandrie.
- Jouda, Mahfoud Ahmed. (2010). Gestion des ressources humaines. Oman.
- Pierre, Mongeau. (2008). Réaliser son mémoire ou sa thèse : côté jeans et côté tenue de soirée. Université du Québec. Montréal.
- Bolman, Deal. (1991). Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership. Jossey-Bass.
- **Les cours :**

Bibliographie

- Abdul Karim, Thanaa, conférences sur les Fonctions organisationnelles et fonctions de gestion, dirigé vers les étudiants de première année, Université de Babylone, Iraq, 2019,01.
- Belaidi, Ali, Théorie des organisations pour les étudiants en première année master, École supérieure de management Koléa, Algérie, 2023, p.35.
- Nasseri, Mohamed Cherif. (2020). Conférences sur la conception et la construction d'outils de recherche scientifique destinées aux étudiants de première année de master, Université de Souk Ahras, Algérie, 40.
- **Les décrets :**
- Décret exécutif (1995). Journal officielle Algérie.

Annexes

Annexe 1 : le QUESTIONNAIRE

Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure Management

ENSM – KOLEA



QUESTIONNAIRE

Madame, monsieur :

« J'ai le plaisir de vous soumettre un questionnaire visant à collecter des informations sur notre étude pour le Master en management des Ressources Humaines, à l'Ecole Nationale Supérieure de management, intitulée « **L'impact de l'environnement interne de travail sur la créativité administrative** », qui comprend une étude de terrain à la Société Algérienne de l'Electricité et du Gaz, Province d'Oum El Bouaghi.

Nous espérons que vous répondrez avec précision aux questions du questionnaire, car la validité des résultats dépend de l'exactitude de vos réponses. Nous vous remercions de votre coopération et de votre participation, et nous insistons sur le fait que les informations que vous fournirez resteront confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins de recherche.

Je vous remercie pour votre engagement dans la réalisation de cette étude et nous vous remercions pour votre temps et vos efforts ».

Préparé par l'étudiante	Encadré par :
Aizi ASSALA	Dr.chedri Maamar Sara

Année Universitaire : 2023-2024

Partie 01 : Renseignements Personnelles

Afin d'analyser les résultats obtenus à partir de ce questionnaire, cette section vise à identifier certaines caractéristiques sociales et professionnelles des employés de la "**Société algérienne de l'électricité et du gaz**", veuillez donc répondre en mettant une croix devant l'affirmation qui correspond le mieux à votre réponse.

1/ le genre :

Homme	Femme

2/ Age :

20-30	31-40	41-50	51 et plus

3/ Catégorie socioprofessionnelle :

Cadre supérieur	Cadre	Maîtrise	Exécution

4/ niveau académique :

Baccalauréat	Diplôme universitaire	TS .DEUA	Diplôme de maîtrise ou équivalent

5/ diplôme :

Sciences économiques et leurs branches	Droit et ses branches	Ingénierie et ses branches	Sciences sociales et leurs branches

6/ Expérience :

Moins de 5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16ans et plus

Partie 02: Les Axes Du Questionnaire

Les paragraphes suivants décrivent le niveau d'application des dimensions de l'environnement interne de travail sur la créativité administrative au sein de la Société algérienne de l'électricité et du gaz. Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations en cochant (X) la case correspondant à votre choix.

Le premier axe : Dimensions de l'environnement de travail interne.

Dimensions	N°	Phrase	Tout à fait pas d'accord	Plutôt Pas D'accord	Plutôt D'accord	D'accord	Tout à Fait D'accord
Environnement matériel	01	Le design intérieur du lieu de travail améliore les performances professionnelles.					
	02	Une bonne ventilation et un bon niveau d'éclairage sont essentiels pour la performance au travail.					
	03	Les sanitaires du lieu de travail sont propres, désinfectés et équipés de tous les produits de nettoyage nécessaires					
	04	Il y a des espaces verts sur le lieu de travail pour se détendre.					
Environnement organisationnel	05	Je reçois des instructions d'un seul supérieur hiérarchique					
	06	Je peux déléguer mes responsabilités à un collègue en cas de congé annuel.					
	07	La direction de l'entreprise travaille à appliquer le principe de justice entre tous les employés					
	08	Les responsables honorent les employés lors d'événements et de départs à la retraite					
Environnement fonctionnel	09	Les informations transmises aux employés sont précises et claires					
	10	Des réunions ouvertes sont organisées où les employés peuvent dialoguer sans restrictions					
	11	Les hauts responsables accordent de l'importance aux suggestions et aux initiatives des employés.					

	12	Les employés échangent des informations et des connaissances.					
	13	Le système et les directives de l'entreprise se distinguent par leur flexibilité pour atteindre les objectifs de l'entreprise.					
	14	L'entreprise fournit tous les besoins des employés pour leur permettre d'accomplir efficacement leurs tâches.					
	15	La société assure des conditions de sécurité pour tous les employés.					

Le Deuxième Axe : La Créativité Administrative.

La phrase	N°	L'expression	Tout à fait pas d'accord	Plutôt Pas D'accord	Plutôt D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
	16	Je suis soucieux de proposer des suggestions et des idées nouvelles au travail					
	17	Je trouve souvent mes meilleures idées lorsque je suis libre de faire quelque chose.					
	18	J'exprime mes propositions même si elles vont à l'encontre de mes supérieurs au travail.					
	19	J'essaie d'appliquer de nouvelles méthodes pour résoudre tout problème rencontré pendant le travail.					
	20	J'accomplis mes tâches directement sans dépendre des autres.					
	21	Je tiens compte des opinions des autres même si elles sont contraires à mes propres opinions.					
	22	Je suis attentif aux critiques et aux remarques des autres					
	23	Je prends toujours des décisions basées sur des principes réfléchis et non aléatoires.					
	24	Je suis capable de simplifier et d'organiser mes idées face à n'importe quel problème					

	25	Je cherche toujours à obtenir toutes les informations sur les tâches qui me sont confiées.					
	26	Les employés accomplissent les tâches qui leur sont assignées dans l'entreprise de manière efficace.					
	27	Les employés de l'entreprise peuvent exprimer leurs idées de manière fluide et les formuler avec des mots appropriés au contexte.					
	28	Les employés cherchent régulièrement à mettre en œuvre des changements dans les méthodes de travail.					
	29	Les employés accueillent les critiques des autres avec un esprit ouvert.					
	30	Les employés participent à la répartition des tâches de travail.					
	31	les employés considèrent l'échec comme une expérience précédant le succès.					
	32	Les employés peuvent proposer des solutions rapides pour faire face aux problèmes de travail.					
	33	L'entreprise offre des incitations matérielles aux innovateurs.					
	34	Les employés prévoient les problèmes de travail avant qu'ils ne surviennent.					
	35	Avant de commencer l'exécution, les employés définissent les détails du travail.					
	36	La direction encourage les employés à être créatifs dans leur travail.					
	37	Tenir compte de l'aspect humain des employés.					
	38	Les employés ressentent de l'ennui en raison de la répétition des procédures laborieuses dans l'exécution du travail.					

Annexes

	39	L'entreprise vise à fournir des services gratuits qui répondent aux besoins des clients.					
	40	L'entreprise fournit un environnement et des ressources appropriés pour stimuler la créativité au travail.					
	41	Vous avez les compétences nécessaires pour convaincre les personnes avec lesquelles vous interagissez.					
	42	Vous pouvez présenter plusieurs idées en peu de temps.					

Je vous remercie pour votre réponse

Annexe 2 : Résultats du programme statistique spss 20

Genre					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	58	72,5	72,5	72,5
	Femme	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

âge					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-30 ans	6	7,5	7,5	7,5
	31-40 ans	32	40,0	40,0	47,5
	41-49 ans	26	32,5	32,5	80,0
	50 ans et plus	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

catégorie_socioprofessionnelle					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Cadre supérieur	12	15,0	15,0	15,0
	Cadre	26	32,5	32,5	47,5
	Maîtrise	34	42,5	42,5	90,0
	Exécution	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

niveau académique					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Baccalauréat	4	5,0	5,0	5,0

Annexes

	Diplôme universitaire	38	47,5	47,5	52,5
	TS .DEUA	20	25,0	25,0	77,5
	Diplôme de maîtrise ou équivalent	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Diplôme					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Sciences économiques et leurs branches	30	37,5	37,5	37,5
	Droit et ses branches	4	5,0	5,0	42,5
	Ingénierie et ses branches	34	42,5	42,5	85,0
	Sciences sociales et leurs branches	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

expérience					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Moins de 5 ans	8	10,0	10,0	10,0
	5-10 ans	22	27,5	27,5	37,5
	11-14 ans	18	22,5	22,5	60,0
	15ans et plu	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q1					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	8	10,0	10,0	10,0

Annexes

	Plutôt D'accord	26	32,5	32,5	42,5
	D'accord	36	45,0	45,0	87,5
	Tout à Fait D'accord	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt D'accord	26	32,5	32,5	40,0
	D'accord	34	42,5	42,5	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	12,5
	Plutôt D'accord	12	15,0	15,0	27,5
	D'accord	42	52,5	52,5	80,0
	Tout à Fait D'accord	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Annexes

Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	10,0
	Plutôt D'accord	16	20,0	20,0	30,0
	D'accord	36	45,0	45,0	75,0
	Tout à Fait D'accord	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q5					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	16	20,0	20,0	25,0
	Plutôt D'accord	14	17,5	17,5	42,5
	D'accord	34	42,5	42,5	85,0
	Tout à Fait D'accord	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q6					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt D'accord	24	30,0	30,0	32,5
	D'accord	30	37,5	37,5	70,0
	Tout à Fait D'accord	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q7					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Annexes

Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	14	17,5	17,5	22,5
	Plutôt D'accord	14	17,5	17,5	40,0
	D'accord	38	47,5	47,5	87,5
	Tout à Fait D'accord	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q8					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	12,5
	Plutôt D'accord	20	25,0	25,0	37,5
	D'accord	36	45,0	45,0	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q9					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	10,0
	Plutôt D'accord	22	27,5	27,5	37,5
	D'accord	34	42,5	42,5	80,0
	Tout à Fait D'accord	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q10					

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	14	17,5	17,5	17,5
	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	32,5
	Plutôt D'accord	16	20,0	20,0	52,5
	D'accord	24	30,0	30,0	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	14	17,5	17,5	25,0
	Plutôt D'accord	22	27,5	27,5	52,5
	D'accord	24	30,0	30,0	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	12,5
	Plutôt D'accord	12	15,0	15,0	27,5
	D'accord	40	50,0	50,0	77,5
	Tout à Fait D'accord	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q13					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	17,5
	Plutôt D'accord	22	27,5	27,5	45,0
	D'accord	34	42,5	42,5	87,5
	Tout à Fait D'accord	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q14					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	14	17,5	17,5	22,5
	Plutôt D'accord	26	32,5	32,5	55,0
	D'accord	32	40,0	40,0	95,0
	Tout à Fait D'accord	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q15					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	10	12,5	12,5	15,0
	Plutôt D'accord	26	32,5	32,5	47,5
	D'accord	30	37,5	37,5	85,0
	Tout à Fait D'accord	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q16					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	10	12,5	12,5	15,0
	Plutôt D'accord	22	27,5	27,5	42,5
	D'accord	36	45,0	45,0	87,5
	Tout à Fait D'accord	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q17					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	15,0
	Plutôt D'accord	18	22,5	22,5	37,5
	D'accord	30	37,5	37,5	75,0
	Tout à Fait D'accord	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q18					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	10	12,5	12,5	15,0
	Plutôt D'accord	14	17,5	17,5	32,5
	D'accord	34	42,5	42,5	75,0
	Tout à Fait D'accord	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q19					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	7,5
	Plutôt D'accord	8	10,0	10,0	17,5
	D'accord	44	55,0	55,0	72,5
	Tout à Fait D'accord	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q20					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	22,5
	Plutôt D'accord	6	7,5	7,5	30,0
	D'accord	36	45,0	45,0	75,0
	Tout à Fait D'accord	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q21					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt D'accord	18	22,5	22,5	27,5
	D'accord	42	52,5	52,5	80,0

Annexes

	Tout à Fait D'accord	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q22

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	2	2,5	2,5	5,0
	Plutôt D'accord	22	27,5	27,5	32,5
	D'accord	42	52,5	52,5	85,0
	Tout à Fait D'accord	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q23

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	8	10,0	10,0	10,0
	Plutôt D'accord	14	17,5	17,5	27,5
	D'accord	34	42,5	42,5	70,0
	Tout à Fait D'accord	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q24

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt D'accord	22	27,5	27,5	30,0

Annexes

	D'accord	38	47,5	47,5	77,5
	Tout à Fait D'accord	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q25

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt D'accord	18	22,5	22,5	25,0
	D'accord	34	42,5	42,5	67,5
	Tout à Fait D'accord	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q26

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	10,0
	Plutôt D'accord	34	42,5	42,5	52,5
	D'accord	30	37,5	37,5	90,0
	Tout à Fait D'accord	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q27

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	10	12,5	12,5	15,0
	Plutôt D'accord	30	37,5	37,5	52,5
	D'accord	26	32,5	32,5	85,0
	Tout à Fait D'accord	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q28					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	10	12,5	12,5	20,0
	Plutôt D'accord	24	30,0	30,0	50,0
	D'accord	16	20,0	20,0	70,0
	Tout à Fait D'accord	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q29					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	8	10,0	10,0	10,0
	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	25,0
	Plutôt D'accord	20	25,0	25,0	50,0
	D'accord	22	27,5	27,5	77,5
	Tout à Fait D'accord	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q30					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	8	10,0	10,0	10,0

	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	25,0
	Plutôt D'accord	12	15,0	15,0	40,0
	D'accord	34	42,5	42,5	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q31					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	10	12,5	12,5	17,5
	Plutôt D'accord	20	25,0	25,0	42,5
	D'accord	34	42,5	42,5	85,0
	Tout à Fait D'accord	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q32					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	8	10,0	10,0	17,5
	Plutôt D'accord	14	17,5	17,5	35,0
	D'accord	42	52,5	52,5	87,5
	Tout à Fait D'accord	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q33					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	Tout à fait pas d'accord	8	10,0	10,0	10,0
	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	25,0
	Plutôt D'accord	16	20,0	20,0	45,0
	D'accord	36	45,0	45,0	90,0
	Tout à Fait D'accord	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q34					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	8	10,0	10,0	10,0
	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	15,0
	Plutôt D'accord	20	25,0	25,0	40,0
	D'accord	34	42,5	42,5	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q35					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	15,0
	Plutôt D'accord	20	25,0	25,0	40,0
	D'accord	34	42,5	42,5	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q36					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	Tout à fait pas d'accord	6	7,5	7,5	7,5
	Plutôt Pas D'accord	6	7,5	7,5	15,0
	Plutôt D'accord	18	22,5	22,5	37,5
	D'accord	34	42,5	42,5	80,0
	Tout à Fait D'accord	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q37					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	8	10,0	10,0	15,0
	Plutôt D'accord	24	30,0	30,0	45,0
	D'accord	30	37,5	37,5	82,5
	Tout à Fait D'accord	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q38					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt D'accord	24	30,0	30,0	35,0
	D'accord	34	42,5	42,5	77,5
	Tout à Fait D'accord	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q39					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	8	10,0	10,0	12,5
	Plutôt D'accord	18	22,5	22,5	35,0
	D'accord	32	40,0	40,0	75,0
	Tout à Fait D'accord	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q40

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	4	5,0	5,0	5,0
	Plutôt Pas D'accord	12	15,0	15,0	20,0
	Plutôt D'accord	36	45,0	45,0	65,0
	D'accord	22	27,5	27,5	92,5
	Tout à Fait D'accord	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q41

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait pas d'accord	2	2,5	2,5	2,5
	Plutôt Pas D'accord	4	5,0	5,0	7,5
	Plutôt D'accord	28	35,0	35,0	42,5
	D'accord	36	45,0	45,0	87,5
	Tout à Fait D'accord	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

q42

Annexes

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Plutôt Pas D'accord	8	10,0	10,0	10,0
	Plutôt D'accord	16	20,0	20,0	30,0
	D'accord	38	47,5	47,5	77,5
	Tout à Fait D'accord	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q1	80	2,00	5,00	3,6000	,83590
q2	80	2,00	5,00	3,7000	,84793
q3	80	1,00	5,00	3,7250	1,07885
q4	80	1,00	5,00	3,8250	,97792
q5	80	1,00	5,00	3,4250	1,12255
q6	80	1,00	5,00	3,9250	,91090
q7	80	1,00	5,00	3,4500	1,07797
q8	80	1,00	5,00	3,6000	1,07444
q9	80	1,00	5,00	3,6750	1,01601
q10	80	1,00	5,00	3,1500	1,36038
q11	80	1,00	5,00	3,3250	1,17759
q12	80	1,00	5,00	3,7750	1,04306
q13	80	1,00	5,00	3,4750	,98051
q14	80	1,00	5,00	3,2250	,96751
q15	80	1,00	5,00	3,5000	,98083
q16	80	1,00	5,00	3,5250	,95434
q17	80	1,00	5,00	3,6500	1,15944
q18	80	1,00	5,00	3,7500	1,04941
q19	80	1,00	5,00	4,0000	,90007
q20	80	1,00	5,00	3,6500	1,22319
q21	80	2,00	5,00	3,8750	,78555
q22	80	1,00	5,00	3,7500	,83439
q23	80	2,00	5,00	3,9250	,93829
q24	80	2,00	5,00	3,9000	,77296
q25	80	2,00	5,00	4,0500	,80975
q26	80	1,00	5,00	3,4500	,87004
q27	80	1,00	5,00	3,4500	,97954

Annexes

q28	80	1,00	5,00	3,5250	1,25259
q29	80	1,00	5,00	3,3750	1,26666
q30	80	1,00	5,00	3,4250	1,23016
q31	80	1,00	5,00	3,5000	1,05543
q32	80	1,00	5,00	3,5250	1,07885
q33	80	1,00	5,00	3,3000	1,15177
q34	80	1,00	5,00	3,5250	1,14709
q35	80	1,00	5,00	3,5500	1,10121
q36	80	1,00	5,00	3,6000	1,12058
q37	80	1,00	5,00	3,5250	1,05513
q38	80	1,00	5,00	3,7750	,96751
q39	80	1,00	5,00	3,7500	1,02500
q40	80	1,00	5,00	3,1750	,95168
q41	80	1,00	5,00	3,6000	,86566
q42	80	2,00	5,00	3,8250	,89690
Environnement matériel	80	2,00	4,75	3,7125	,71057
Environnement organisationnel	80	1,25	4,50	3,6000	,77908
Environnement fonctionnel	80	1,57	4,57	3,4464	,80696
Dimensions de l'environnement de travail interne	80	1,69	4,56	3,5863	,67183
La Créativité Administrative	80	2,04	4,56	3,6278	,60039
N valide (liste)	80				

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Dimensions de l'environnement de travail interne ^b	.	Introduire
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation

Annexes

1	,824 ^a	,679	,675	,34221
a. Prédicteurs : (Constante), Dimensions_de_l'environnement_de_travail_interne				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	19,343	1	19,343	165,170	,000 ^b
	de Student	9,134	78	,117		
	Total	28,477	79			
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative						
b. Prédicteurs : (Constante), Dimensions de l'environnement de travail interne						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,986	,209		4,718	,000
	Dimensions_de_l'environnement_de_travail_interne	,737	,057	,824	12,852	,000
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative						

Statistiques descriptives					
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
TOTAL	40	1,91	4,46	3,6070	,61148
N valide (liste)	40				

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Environnement_matériel ^b	.	Introduire
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

Annexes

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,679 ^a	,461	,454	,44360
a. Prédicteurs : (Constante), Environnement matériel				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	13,128	1	13,128	66,714	,000 ^b
	de Student	15,349	78	,197		
	Total	28,477	79			
a. Variable dépendante : La_Créativité_Administrative						
b. Prédicteurs : (Constante), Environnement matériel						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,498	,265		5,643	,000
	Environnement matériel	,574	,070	,679	8,168	,000
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative						

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode

Annexes

1	Environnement organisationnel ^b	.	Introduire
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,675 ^a	,456	,449	,44556
a. Prédicteurs : (Constante), Environnement organisationnel				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12,992	1	12,992	65,442	,000 ^b
	de Student	15,485	78	,199		
	Total	28,477	79			
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative						
b. Prédicteurs : (Constante), Environnement organisationnel						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	1,754	,237		7,402	,000
	Environnement organisationnel	,521	,064	,675	8,090	,000
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative						

Variables introduites/éliminées^a

Annexes

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	Environnement_fonctionne 1 ^b	.	Introduire
a. Variable dépendante : La_Créativité_Administrative			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,808 ^a	,654	,649	,35560
a. Prédicteurs : (Constante), Environnement_fonctionnel				

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	18,614	1	18,614	147,197	,000 ^b
	de Student	9,863	78	,126		
	Total	28,477	79			
a. Variable dépendante : La_Créativité_Administrative						
b. Prédicteurs : (Constante), Environnement_fonctionnel						

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	1,555	,175		8,862	,000
	Environnement_fonctionne 1	,602	,050	,808	12,132	,000
a. Variable dépendante : La Créativité Administrative						

Annexes

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Environnement matériel	Intergroupes	1,173	1	1,173	2,363	,128
	Intragroupes	38,715	78	,496		
	Total	39,888	79			
Environnement organisationnel	Intergroupes	1,445	1	1,445	2,423	,124
	Intragroupes	46,505	78	,596		
	Total	47,950	79			
Environnement fonctionnel	Intergroupes	9,299	1	9,299	17,210	,000
	Intragroupes	42,145	78	,540		
	Total	51,444	79			
Dimensions de l'environnement de travail interne	Intergroupes	3,162	1	3,162	7,589	,007
	Intragroupes	32,496	78	,417		
	Total	35,657	79			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Environnement matériel	Intergroupes	6,539	3	2,180	4,968	,003
	Intragroupes	33,348	76	,439		
	Total	39,888	79			
Environnement organisationnel	Intergroupes	5,095	3	1,698	3,012	,035
	Intragroupes	42,855	76	,564		
	Total	47,950	79			
Environnement fonctionnel	Intergroupes	7,416	3	2,472	4,267	,008
	Intragroupes	44,027	76	,579		
	Total	51,444	79			
Dimensions de l'environnement de travail interne	Intergroupes	4,111	3	1,370	3,301	,025
	Intragroupes	31,547	76	,415		
	Total	35,657	79			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Environnement matériel	Intergroupes	4,048	3	1,349	2,861	,042
	Intragroupes	35,840	76	,472		
	Total	39,888	79			
Environnement organisationnel	Intergroupes	5,787	3	1,929	3,477	,020
	Intragroupes	42,163	76	,555		
	Total	47,950	79			
Environnement fonctionnel	Intergroupes	1,310	3	,437	,662	,578
	Intragroupes	50,134	76	,660		

Annexes

	Total	51,444	79			
Dimensions de l'environnement de travail interne	Intergruppes	2,875	3	,958	2,221	,092
	Intragruppes	32,783	76	,431		
	Total	35,657	79			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Environnement matériel	Intergruppes	6,436	3	2,145	4,874	,004
	Intragruppes	33,451	76	,440		
	Total	39,887	79			
Environnement organisationnel	Intergruppes	6,827	3	2,276	4,206	,008
	Intragruppes	41,123	76	,541		
	Total	47,950	79			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	7,509	3	2,503	4,330	,007
	Intragruppes	43,934	76	,578		
	Total	51,444	79			
Dimensions de l'environnement de travail interne	Intergruppes	6,864	3	2,288	6,039	,001
	Intragruppes	28,793	76	,379		
	Total	35,657	79			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Environnement matériel	Intergruppes	2,498	3	,833	1,693	,176
	Intragruppes	37,389	76	,492		
	Total	39,887	79			
Environnement organisationnel	Intergruppes	2,392	3	,797	1,330	,271
	Intragruppes	45,558	76	,599		
	Total	47,950	79			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	4,662	3	1,554	2,525	,064
	Intragruppes	46,782	76	,616		

Annexes

	Total	51,444	79			
Dimensions de l'environnement de travail interne	Intergruppes	,844	3	,281	,614	,608
	Intragruppes	34,814	76	,458		
	Total	35,657	79			

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Environnement matériel	Intergruppes	,538	3	,179	,346	,792
	Intragruppes	39,350	76	,518		
	Total	39,887	79			
Environnement organisationnel	Intergruppes	4,702	3	1,567	2,754	,048
	Intragruppes	43,248	76	,569		
	Total	47,950	79			
Environnement fonctionnel	Intergruppes	10,806	3	3,602	6,736	,000
	Intragruppes	40,638	76	,535		
	Total	51,444	79			
Dimensions de l'environnement de travail interne	Intergruppes	3,745	3	1,248	2,973	,037
	Intragruppes	31,913	76	,420		
	Total	35,657	79			

ANOVA					
La Créativité Administrative					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3,274	1	3,274	10,131	,002
Intragruppes	25,203	78	,323		
Total	28,477	79			

ANOVA					
La Créativité Administrative					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3,981	3	1,327	4,117	,009
Intragruppes	24,496	76	,322		
Total	28,477	79			

ANOVA

Annexes

La_Créativité_Administrative					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1,879	3	,626	1,790	,156
Intragruppes	26,598	76	,350		
Total	28,477	79			

ANOVA					
La_Créativité_Administrative					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	6,590	3	2,197	7,627	,000
Intragruppes	21,887	76	,288		
Total	28,477	79			

ANOVA					
La_Créativité_Administrative					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1,298	3	,433	1,209	,312
Intragruppes	27,180	76	,358		
Total	28,477	79			

ANOVA					
La Créativité Administrative					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3,009	3	1,003	2,993	,036
Intragruppes	25,468	76	,335		
Total	28,477	79			

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,749	4

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,728	4

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,866	7

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,907	15

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,926	27

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,954	42