ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (المعرفي، العاطفي، السلوكي) كمتغير مستقل في تعزيز الإبداع التنظيمي كمتغير تابع لدى العاملين بوحدة صناعة المعدات والتجهيزات الكهربائية والغازية (UFMEEG) بالعلمة - سطيف .ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي .وجرى استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُزع على عينة عشوائية شملت (50) عاملاً في مصلحة الإنتاج والمصالح الإدارية (الموارد البشرية والمحاسبة)، وتم استرجاع (44) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي .

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS v26) ، عبر تطبيق مجموعة من الاختبارات الإحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود مستوى مقبول من السلوكيات الاستغراق الوظيفي وممارسات الإبداع التنظيمي داخل الوحدة، ووجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي بأبعاده (المعرفي، العاطفي، السلوكي) في تعزيز الإبداع التنظيمي ،وفي ختام الدراسة تم تقديم جملة من التوصيات العملية لإدارة المؤسسة لدعم البيئة الابتكارية واستغراق الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية :الاستغراق الوظيفي؛ الإبداع التنظيمي؛ الاستغراق المعرفي؛ الاستغراق العاطفي؛ الاستغراق السلوكي.

Abstract in English :

This study aimed to investigate the role of work engagement with its three dimensions (cognitive, emotional, and behavioral) as an independent variable in enhancing organizational creativity as a dependent variable among employees at the Unit of Electric and Gas Equipment Manufacturing (UFMEEG) in El-Eulma, Setif. To achieve the study's objectives, a descriptive-analytical approach was adopted. A questionnaire was utilized as the primary tool for data collection, distributed to a random sample of (50) workers in the production department and administrative offices (Human Resources and Accounting), with (44) valid questionnaires retrieved for statistical analysis.

Data were processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v26), applying a set of statistical tests. The study revealed several key results, most notably: the presence of an acceptable level of work engagement behaviors and organizational creativity practices within the unit, and a statistically significant impact of work engagement with its dimensions (cognitive, emotional, and behavioral) on promoting organizational creativity. The study concluded with a set of practical recommendations for the management to foster an innovative environment and enhance human resources engagement.

Keywords: Work Engagement; Organizational Creativity; Cognitive Engagement; Emotional Engagement; Behavioral Engagement.

Résumé de l'étude :

Cette étude vise à identifier le rôle de l'engagement au travail, à travers ses trois dimensions (cognitive, affective et comportementale), en tant que variable indépendante, dans le renforcement de la créativité organisationnelle en tant que variable dépendante chez les employés de l'Unité de Fabrication des Matériels et Équipements Électriques et Gaziers (UFMEEG) d'El Eulma, Sétif.

Afin d'atteindre les objectifs de l'étude, une approche descriptive et analytique a été adoptée. Le questionnaire a été utilisé comme principal outil de collecte des données. Il a été distribué à un échantillon aléatoire composé de 50 employés appartenant au service de production ainsi qu'aux services administratifs (ressources humaines et comptabilité). Au total, 44 questionnaires valides ont été récupérés et retenus pour l'analyse statistique.

Les données ont été traitées à l'aide du logiciel Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v26), en appliquant un ensemble de tests statistiques. Les principaux résultats de l'étude montrent l'existence d'un niveau acceptable d'engagement au travail ainsi que de pratiques de créativité organisationnelle au sein de l'unité. Les résultats révèlent également une relation d'influence statistiquement significative entre les trois dimensions de l'engagement au travail (cognitive, affective et comportementale) et le renforcement de la créativité organisationnelle.

Enfin, l'étude propose un ensemble de recommandations pratiques destinées à la direction de l'entreprise afin de soutenir un environnement favorable à l'innovation et de renforcer l'engagement des ressources humaines.

Mots-clés : engagement au travail ; créativité organisationnelle ; engagement cognitif ; engagement affectif ; engagement comportemental.