



## القيم التنظيمية وعلاقتها بالسلوك الابداعي للعاملين (دراسة تطبيقية على العاملين في هيئة استثمار بابل)

أ.م. يمامة مظهر عزاوي السلامي  
قسم التصميم، كلية الفنون الجميلة، جامعة بابل، العراق  
البريد الإلكتروني: alsalamyy2013@yahoo.com

### الملخص

تناول البحث الحالي متغيرين مهمين هما القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين ، وهدف الى التعرف على ابعاد القيم التنظيمية ( إدارة الادارة ، ادارة المهمة ، ادارة العلاقات الانسانية، ادارة البيئة ) ومستواها على عينة البحث ثم قياس العلاقة بينها وبين السلوك الابداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل بجمهورية العراق ، حيث تم الاستعانة بالاستبانة التي تضمنت بالجزء الأول منها معلومات شخصية ووظيفية تصف العينة، والجزء الثاني شملت (32) عبارة لوصف متغيرات الدراسة ( القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين) ، تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من ( 55) مفردة، وخضعت الاستجابات الى التحليل الإحصائي، اظهرت نتائج البحث الى ان تصورات المبحوثين عن القيم التنظيمية والسلوك الابداعي جاءت مرتفعة ، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية التي تنص بعد وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين القيم التنظيمية والمتغير التابع عند مستوى معنوية 0.05 ، ثم توصلت معادلة الانحدار الى ان ابعاد القيم التنظيمية الاربعة وهي ( ادارة الادارة قد فسرت مامقدارة 60% من التباين في المتغير التابع ثم ادارة العلاقات الانسانية قد فسرت مامقيمته 61% وادارة المهمة 72% وادارة البيئة 78% ، وأوصت الدراسة المنظمات الإدارية بضرورة الاهتمام بالقيم التنظيمية من خلال تدريب القادة الإداريين على كيفية التعامل مع هذه القيم بايجابية كونها الاساس في تحقيق اهدافها ، وكتابة ومناقشة هذه القيم ليتسنى للعاملين فهمها والتحلي بها خلال ممارسة عملهم، اضافة الى منح الثقة للعاملين بطرح افكارهم وطاقتهم الابداعية ومناقشة هذه الافكار والاستفادة منها لمصلحة المنظمة.

**الكلمات المفتاحية:** القيم التنظيمية، ادارة المهمة، ادارة العلاقات الانسانية، ادارة البيئة، السلوك الابداعي.



# Organizational Values and their Relationship to the Creative Behavior of Employees (An applied study on Employees in the Babylon Investment Authority)

Asst. Prof. Yamama Mazhar Azawi Al-Salami

Department of Design, College of Fine Arts, University of Babylon, Iraq

Email: alsalamyy2013@yahoo.com

## ABSTRACT

The current research addressed two important variables, which are organizational values and creative behavior of employees. The research aimed to identify the dimensions of organizational values (management management, task management, human relations management, environmental management) and their level on the research sample, then measure the relationship between them and the creative behavior of employees in the Babylon Investment Commission in the Republic of Iraq. The questionnaire was used, the first part of which included personal and functional information describing the sample, and the second part included (32) phrases describing the study variables (organizational values and creative behavior of workers). The questionnaire was distributed to a sample consisting of (55), The responses were subjected to statistical analysis. The research results showed that the respondents' perceptions of organizational values and creative behavior were high. Thus, the null hypothesis was rejected, which states that there is no statistically significant relationship between organizational values and the dependent variable at a significance level of 0.05. Then the regression equation concluded that the dimensions of the four organizational values, namely (administration management explained 60% of the variance in the dependent variable, then human relations management explained 61%, task management 72%, and environmental management 78%). The study recommended that administrative organizations pay attention to organizational values by training administrative leaders on how to deal with these values positively, as they are the basis for achieving their goals, and writing and discussing these values so that employees can understand them and adopt them during their work, in addition to giving employees confidence to present their ideas and creative energies and discussing these ideas and benefiting from them for the benefit of the organization.

**Keywords:** Organizational values, task management, human relations management, environmental management, creative behavior.



## المقدمة

نعيش في عصر يتصف بهيمنة التنظيمات في جميع مجالات الحياة، وتسعى المنظمات بعملها عادتاً إلى تحقيق أهدافها من خلال خلق علاقات متوازنة بينها وبين العاملين، ويؤكد علماء النفس والسلوك التنظيمي أن مثل هذه العلاقات التكاملية لا تبنى إلا من خلال تكامل قيم وحاجات الاعضاء مع قيم وحاجات المنظمة، فقيم المنظمة تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على هويتها وتعكس الخصائص الداخلية لها وتعبّر عن فلسفتها وتضع الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، فهذه القيم التي يعتنقها العاملين لها تأثير مباشر على انشطتهم وسلوكياتهم وعلاقاتهم داخل المنظمة، فطبيعة هذه القيم ومن منظور أخلاقي تؤكد على أنها معايير تحدد سلوكيات الموارد البشرية.

## مشكلة البحث

تسعى المنظمات في ضوء التحديات الكبيرة التي تواجهها على المستويات المحلية والإقليمية دائماً إلى رفع قدرتها التنافسية ومواكبة التغيرات المتسارعة، ولايختلف القادة في كافة المنظمات الإدارية على أن العنصر البشري هو المورد الأساسي والمهم والقادر على تحقيق أهدافها، فالإبداع هو العامل الأساسي ذو الأثر الأعظم في نجاح أي عمل وهذا النجاح يرتبط بتطوير الموارد البشرية كونها القادرة على تحقيق الفارق وذلك من خلال انماط وسلوكيات معينة أهمها هي السلوكيات الإبداعية، وتعتبر القيم التي تتبناها المنظمة محورياً أساسياً للحكم على ارتفاع أو انخفاض هذه السلوكيات من خلال جذب الافراد القادرين على خلق أفكار جديدة، واشباع رغبات عملاء هذه المنظمات وبطرق استثنائية، وتنمية القيم الإيجابية والمحافظة على استمرارها وتطورها، إضافة إلى ودية العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين وخلق بيئة ومناخ تنظيمي يساعد على تنمية مثل هكذا سلوكيات. ولكننا نرى العديد من المنظمات في وقتنا الحالي لا تبدي أي اهتمام لهذه القيم، فالعاملين لازالوا يمارسون الطرق القديمة والتقليدية في عملهم مع الكثير من الروتين وهذا يسهم بشكل كبير في طمس روح الإبداع والتطور.

ومن هنا يمكن صياغة سؤال البحث وهو ( ما علاقة قيم المنظمة على السلوك الإبداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل)

## أهداف البحث

يهدف البحث إلى :-

- 1- التعرف على القيم التنظيمية بأبعادها ( إدارة الادارة ، ادارة المهمة، ادارة العلاقات الانسانية، ادارة البيئة) في هيئة استثمار بابل
- 2- قياس مستوى القيم التنظيمية بأبعادها على آراء عينة البحث محل الدراسة.
- 3- التعرف على موضوع السلوك الإبداعي وقدرة العاملين على توليد الأفكار.
- 4- قياس العلاقة بين القيم التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل

## أهمية البحث

تبرز أهمية البحث بالتالي:-

- 1- تقديم إطار عام يمكن من خلاله التعرف على ماهية القيم التنظيمية والمفاهيم الأساسية لها.
- 2- تناول موضوع السلوك الإبداعي للعاملين والعوامل التي تساعد على تعزيز هذا السلوك لدى العاملين
- 3- توضيح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث من خلال قياسها ميدانياً.

## فروض البحث

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول القيم التنظيمية والسلوك الإبداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل.
- من خلال الفرض أعلاه يتفرع منه الفروض التالية:-
- 1- لا توجد علاقة بين إدارة الإدارة والسلوك الإبداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل
- 2- لا توجد علاقة بين إدارة المهمة والسلوك الإبداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل



- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة العلاقات الانسانية والسلوك الابداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل  
4- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة البيئة والسلوك الابداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل.

### حدود البحث

- الحدود الموضوعية:- أقتصر البحث على قياس العلاقة بين القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين.
- الحدود المكانية:- تم تطبيق البحث في هيئة استثمار بابل/ جمهورية العراق.
- الحدود الزمانية:- 2024-2025

### جدول (1) الدراسات السابقة

ت	اسم الباحث	عنوان الدراسة	النتائج التي تم التوصل لها	سنة أعداد الدراسة
1	رمضان، مسعودة	دور القيم التنظيمية في السلوك الابداعي للعاملين - دراسة ميدانية لعينة بمطاحن للقمح بولاية عنابة	وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيم التنظيمية بنسبة 17,50% فقط من التباين في السلوك الابداعي وهي قوة تفسيرية ضعيفة، و82,50% ترجع الى متغيرات اخرى مثل الخطأ العشوائي.	2022
2	شيماء حلمي شحاته	الثقة التنظيمية وانعكاساتها على السلوك الابداعي للعاملين- دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مستشفى حميات دمنهور	ارتفاع الثقة التنظيمية بين الاطباء في مجتمع البحث وقدراتهم ولمهاراتهم الشخصية بالتوصل مع زملائهم بالعمل يصل الى مستوى الابداع وبالتالي الى رفع الثقة وقت الازمات، وان الثقة تعزز العديد من مشاعر التعاون وتعزز العلاقات الاجتماعية بين الافراد مما يساهم في ابداعهم بعملهم	2021
3	جمعان منسي الزهراني	القيم التنظيمية لدى قادة مدارس محافظة الحجرة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين	ان مستوى القيم التنظيمية في مدارس محافظة الحجرة جاءت بدرجة عالية ، ولاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى القيم التنظيمية لمتغير المرحلة التعليمية والخبرة والمؤهل العلمي، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين متغيرات البحث	2019
4	عبيرات، بن ساحة	أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي- دراسة حالة عمال المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط	وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، اضافة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمستوى العمر والمستوى التعليمي للعاملين	2018
5	Bassam Al-Daibat	The Impact of the Organizational climate in Enhancing Creative Behavior	يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لابعاد المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي في المنظمات الصناعية الصيدلانية	2016
6	الدليمي، حنظل،	أثر القيم التنظيمية في كفاءة الأداء- دراسة ميدانية في	أن المنظمة المبحوثة تولي اهتماما واضحا بالقيم التنظيمية، وان القيم التنظيمية تؤثر في كفاءة الأداء	2014



عبد	المديرية العامة لتربية صلاح الدين	بشكل معنوي.	
7	Wong & Ladkin	Compassionate leadership style and creative behavior employees relationship	2008 وجود ارتباط ايجابي معنوي بين السلوك الابداعي للعاملين والدوافع المرتبطة بالوظيفة ، وتزداد قوة تلك العلاقة بين مستويات الادارة العليا

### في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة تود الباحثة بيان الآتي:-

1- تناولت بعض الدراسات موضوع القيم التنظيمية وابعادها ، والبعض الآخر هدفت الى قياس العلاقة بينها وبعض المتغيرات التنظيمية الأخرى ، وتفاوتت النتائج التي توصل إليها الباحثون ومستوى تطبيقها على عينة البحث وكما جاء في دراسة ( الزهراني ، 2019) الذي اظهرت نتائجها ان هناك علاقة وثيقة بين القيم التنظيمية والاداء الوظيفي، ونرى أنه كلما كانت المنظمة قوية وقادرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وان يهتم القادة بأداء العمل لتحقيق الاهداف مع وجود نظام معلومات سريع ، سينعكس ذلك بالضرورة على الأداء الوظيفي للعاملين لكونهم يشعرون بالرضا والامان، وتقريباً بنفس النتائج توصلت دراسة ( الدليمي ، 2014) بإيجابية القيم التنظيمية وأثرها على كفاءة أداء العاملين.

في حين تناولت دراسة (عبيرات ، 2018) أثر القيم على متغير مهم وهو الالتزام التنظيمي، والتي اظهرت نتائجها ان هناك علاقة وثيقة بين ابعاد القيم التنظيمية والمتغير التابع من وجهة نظر وعينة البحث، وترى الباحثة أن ذلك يرجع الى شعور العاملين بالعدالة وانهم سينالون حقوقهم وامتيازاتهم على أساس المساواة والنزاهة، مما يؤدي ذلك ممارسة العاملين لسلوكيات ايجابية اهمها الالتزام بعملهم.

2- اجتهد العديد من الباحثون بدراسة موضوع تنظيمية مهمة وهي السلوك الابداعي للعاملين ، فالبعض منهم ربط السلوك الابداعي بالثقة التنظيمية مثل دراسة ( شحاتة، 2021) والتي جاءت نتائجها أن السلوك الابداعي للعاملين يعبر عنه من خلال مشاعر القبول والرضا عند تعاملهم مع الزملاء او الادارة العليا او الرئيس المباشر أي الحالة النفسية للعاملين عندما يشعرون بحسن النية في العمل بما تحمله من توقعات ايجابية للأشخاص الآخرين.

3- واطهرت نتائج دراسة (Bassam Al-Daibat، 2016) أن المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة من الاتصالات والهيكل التنظيمي والقيادة... الخ ، والتي تكون وثيقة الصلة بممارسة العاملين للسلوك الابداعي، فمرونة الهيكل التنظيمي وانسيابية الاتصالات والتكنولوجيا المستخدمة وطبيعة العمل اذا كان يوفر للعاملين القدرة على التجديد ويتلاءم مع قدراتهم الشخصية ويمنحهم التقدير والاحترام سينعكس ذلك على ممارستهم سلوكيات ابداعية بعملهم.

4- توصلت نتائج دراسة (Wong & Ladkin ، 2008) أن السلوك الابداعي يرتبط بالدوافع المرتبطة للعاملين كأهمية الوظيفة وفرص التطور والمكافأة... الخ ، فكلما تعززت العلاقة بين المستويات الادارية العليا والوسطى والدنيا في العمل ساعد ذلك على تقوية الدوافع الوظيفية .

5- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بالربط بين متغيرين مهمين هما القيم التنظيمية بأبعادها والسلوك الابداعي للعاملين ، وربما تشابهت بعنوان الدراسة رقم (1) ولكن اختلفت عنها بأهداف البحث وفروضه وعينة الدراسة ، إضافة الى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بالمقارنة بالدراسة اعلاه ، إذ توصلت الدراسة الحالية بوجود علاقة ذات دلالة احصائية مرتفعة بين القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين ، في حين توصلت الدراسة رقم (1) بوجود تأثير ضعيف للقيم التنظيمية بالسلوك الابداعي للعاملين..



## المبحث الأول القيم التنظيمية

### أولاً:- القيم التنظيمية

#### \* مفهوم القيم التنظيمية

تمثل القيم بأنها مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المنظمة ويؤمنون بها، وتعمل كموجه لهم في سلوكياتهم (Jacques , Jean ,1990,P153).

وهي ما يحمله الأفراد أو أعضاء المنظمة من ضوابط تحدد ما هو جيد وما هو سيء وما هو مقبول وما هو غير مقبول من التصرفات والسلوكيات والاتجاهات والرغبات والاحتياجات وغيرها (أبو بكر، 2010، ص157). وعرف ( اللوزي، 2009، ص161) القيم بأنها اعتقاد صريح يعبر عما يعتقد الأفراد أو المجتمعات بأنماط السلوك المرغوب به، فهي عبارة عن معان ومفاهيم تختلف من فرد إلى آخر وتفاوت الأفراد في تقديرهم لهذه المعاني والمفاهيم من حيث درجة الأهمية والقناعة والاعتماد عليهما وتفسيرها وتبنيها. فالقيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك (الزهراني، 2009، ص 80).

واعتبر (Posner& Munson ,1979, P15) القيم بأنها تعني تصديق الفرد بما هو صحيح أو خطأ، مقبول أو غير مقبول، عدل أو غير عدل، مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه.

بالإضافة إلى ذلك فقد رأى (شلالي، 2013، ص1) أن طبيعة القيم التنظيمية وفق منظور أخلاقي تؤكد على أنها مقاييس ومعايير وأحكام تحدد سلوك الموارد البشرية لما هو مرغوب فيه وفق القواعد والمبادئ التي يحددها النظام الاجتماعي الذي تنتمي إليه، إلا وهو المنظمة.

ومن خلال ما ذكر أعلاه نجد أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة وتعبّر عن فلسفتها في فهم وتوجيه سلوك واتجاهات الأفراد العاملين بها لتحفيزهم والتأثير في تصوراتهم بما يتماشى مع أهداف المنظمة والظروف التنظيمية المختلفة.

ولكون هذه القيم تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على هوية المنظمة وتؤثر بشكل مباشر على أنشطتها وسلوكيات العاملين فيها فقد رأى (النعيمي، 1998، ص25) يجب أن تتوفر في القيم العديد من الشروط منها:-

- أن تكون واضحة الهدف ومحددة العدد ويمكن ادراكها وتحديد ما تتضمنه من سلوك.
- أن تكون متناسقة فكرياً وسلوكياً مع قيم الأفراد العاملين بالمنظمة.
- أن تدعم الاداء الذي يحقق أهداف المنظمة والعاملين.
- أن تكون عملية ثابتة بكل الأحوال والمواقف حتى يسهل ترجمتها إلى واقع، لأن القيم التي لا يمكن ترجمتها إلى واقع هي قيم مثالية.

- أن تكون واضحة ومدونة وملزمة للعاملين في المنظمة.  
ولما ذكر أعلاه نرى أن للقيم التنظيمية أهمية كبيرة بالإضافة إلى أنها تساهم في فهم سلوك واتجاهات الأفراد، فهي تعتبر المعيار الثقافي الذي يمكن من إجراء مقارنات بين الممارسات السلوكية والمفاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة، وإيجاد نوع من التقارب والتفاعل الإيجابي بين الرؤساء والمرؤوسين، مما يضاعف فرص الثقة والمشاركة الجماعية وانجاز الأهداف المرسومة وبالتالي تنمية وعي العاملين والتزامهم، الأمر الذي يؤثر إيجابياً على أدائهم (تركي، 2013، ص60).

#### \* أبعاد القيم التنظيمية

صنفت القيم التنظيمية من قبل العالمين (Mike Woodcock ،Dave Francis,1995,p39) إلى أبعاد رئيسية، والمنظمة الناجحة يجب أن تكون قادرة على القيام بها وهي:-

- أ- إدارة الإدارة:- وتتضمن القيم الآتية:-
- القوة (النفوذ) :- وتعني أن تكون الإدارة قادرة على تحمل مسؤولية مستقبل المنظمة من خلال امتلاكها للمعلومات والسلطة والمركز الوظيفي الذي يمكنها من تقرير مهمة المنظمة والمصادر التي يمكن أن تحوز عليها واتخاذ القرارات السليمة.



- الصفوة :- المنظمة الناجحة هي من تتبنى قيمة ( النخبة دائما في القمة) والحصول على أفضل ، فالأشخاص الذين يقومون بالإدارة هم الصفوة أي الأشخاص القادرين على التطوير المستمر ويتمتعون بالكفاءة العالية.  
- المكافأة :- هي تحديد الأداء الناجح للأفراد العاملين بالمنظمة وتكريمهم عليه.  
ب- إدارة المهمة :- وتتضمن القيم الآتية:-

- الفعالية:- وتعتبر عن مدى النتائج التي تصل إليها المنظمة من خلال نشاطها، أي القدرة على اختيار البديل الأفضل من بين مجموعة البدائل المتاحة لكي تصل المنظمة الى أهدافها ومتطلباتها المتوقعة ( عجال، 2010 ، ص10)

- الكفاءة:- هي الحصول على أعلى مستويات من الانتاج بالإمكانات المتاحة ، بأقل التكاليف، بالطريقة الصحيحة وبأقل وقت وجهد، مما يحقق للمنظمة فوائد كثيرة تشجع على اتقان العمل ، أي حسن استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل يضمن الاستفادة منها.

- الاقتصاد:- هو العنصر الأكثر أهمية للمنظمات الادارية كونه يعزز قدرة المنظمة على عدم هدر اموال لاضروره لها، فتقوم المنظمات بوضع نظام فعال للرقابة على التكاليف وعدم الاسراف والهدر.  
ج- إدارة العلاقات الإنسانية:- وتتضمن القيم الآتية:-

- فرق العمل:- مجموعة من الافراد يعملون مع بعضهم لتحقيق هدف مشترك أو مهمة محددة وهم جزء لا يتجزأ منها، حيث أن تنسيق الجهود والسلوك الجماعي من حيث الأداء والاتجاهات والدوافع والمواقف المشتركة يسهم بشكل فعال في تحقيق انجاز جماعي وهو أكثر من الانجاز الفردي( العديلي، 1993، ص379).

- العدالة:- هي المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذٍ بالظلم، والعدالة عادتاً تعزز الشعور بالانتماء والولاء من قبل الافراد لمنظمتهم.

- النظام:- ويقصد بها القواعد التي توجه وتحدد سلوك العاملين لتحقيق أهداف المنظمة، وهي قوانين تسعى المنظمة من خلالها على تنظيم علاقات العمل بين العاملين داخل المنظمة من جهة، والعاملين والجمهور الخارجي من جهة أخرى.

د. إدارة البيئة:- وتشمل القيم الآتية:-

- استغلال الفرص:- هي قدرة المنظمة على حسن الاستفادة من أي مستجدات تساعدها على زيادة قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها، فالمنظمة التي تبحث عن الفرص وتستغلها هي المنظمة الناجحة .

- التنافس:- تسعى المنظمات دائما الى التنافس وتتخذ الخطوات الضرورية لذلك، فالمنافسة تكون داخلية وخارجية ايضاً، فالمنافسة الداخلية التي تكون داخل المنظمة أي بين الافراد العاملين أو جماعية بين الوحدات الإدارية المختلفة، أما الخارجية تكون بين المنظمات المتشابهة في المهام والخدمات.

- الدفاع:- ويشير الى ضرورة العمل على مواجهة الأخطار الداخلية والخارجية وأن تعمل المنظمة على تطوير آليات واستراتيجيات لمواجهة التحديات، وذلك من خلال إدراك الخطر والتهديد والعمل على توفير قاعدة معلومات حول البيئة الداخلية والخارجية، بالإضافة الى وضع برامج تدريبية وخطط لمواجهة الازمات ( تركي، 2013، ص74).

### ثانياً:- السلوك الابداعي

عادة ما ينصب اهتمام المعنيين بالعلوم السلوكية على دراسة السلوك المحفز للفرد، بحكم هو السلوك المرغوب فيه، والابتعاد عن السلوك المحبط لكونه سلوك غير مرغوب فيه، لذلك ركزت منظمات الأعمال في السنوات الأخيرة على الجوانب الإنسانية، فظهرت عدة نظريات تبدو في واقعها ثورة على النظريات التقليدية السابقة التي لم تتعرض للجانب الإنساني إلا لهدف زيادة الكفاءة الإنتاجية ، وليس بهدف الإنسان وتلبية رغباته وتنميته أو حل مشاكله.

يُعرّف السلوك الإبداعي هو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في مكان العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة، إلا انه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية، وقد يكون إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة (مؤيد السالم، 1999 ، ص60) .

- وعرفه (Woodman,1993,p321) على أنه قيمة ، منتج جديد، خدمة، فكرة، او اجراء أو عملية من قبل العاملين في المنظمة.



- هو عملية خلق الأفكار الجديدة والبعيدة عن السابق التقليدي في التفكير، واستحداث كافة الطرائق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذي قيمة نفعية (الحجاب، 2012، ص10)، لذلك فهو جميع التصرفات والأفعال الفردية المتفردة التي تمارس في موقع العمل وتشمل اكتشاف الفرص، وتوليد الأفكار الجديدة، والتحقق منها علمياً، وبذل الجهود لتطبيقها في أي مستوى تنظيمي.

ويتأثر السلوك الإبداعي عادةً بعدة عوامل منها **الخصائص الفردية** أي إن الشخص المبدع يتصف بقدراته على رؤية الأشياء بمنظور مختلف عن غيره، كما يتأثر بخصائص **المناخ التنظيمي** وقدرة التنظيم على التكيف والاستجابة مع المتغيرات الداخلية والخارجية، كما تأخذ **جماعات العمل** وتماسكها دوراً مهماً في السلوك الإبداعي، حيث أن أفراد الجماعة المنسجمة والمتماسكة هي أكثر ميلاً للإبداع من تلك الجماعات التي لا يوجد لديها انسجام، فضلاً إلى أن السلوك الإبداعي يتأثر بعامل أساسي ومهم هو **أنماط السلطة والقيادة**، ففي حالة تركز السلطة بين الرؤساء وهي تساعد على الحد من المرونة والإبداع، وهو عكس تفويض السلطة الذي يشجع على التفاعل وتقديم الأفكار الخلاقة ودعم السلوك الإبداعي للعاملين.

ويختلف الإبداع الإداري على مستوى الفرد أو الجماعة عنه عن مستوى المنظمة، فالأول يحققه الأفراد الذين لديهم قدرات وسمات ابداعية وشخصية مبدعة حيث يقومون ببذل الكثير من الوقت لا تقان عملهم اضافة الى تمتعهم بقدرات تفكيرية وعلاقات مرنة بين الأشياء، وكذلك على مستوى الجماعة فنتيجة التفاعل فيما بينهم وتبادل الخبراء والآراء، فالإبداع الجماعي يفوق وبنسبة كثيرة عن مجموع الابداعات الفردية.

أما على مستوى المنظمة فأننا نرى المنظمات المعاصرة تعتبر الإبداع امرأ ضرورياً لا غنى عنه اذا ارادت التنافس والبقاء والازدهار وعليها أن تجعل الإبداع اسلوب عملها وممارساتها اليومية من خلال توظيف اشخاص ذات قدرات وتفكير عميق بالمفاهيم العلمية والنظرية.

ونرى مما ذكر أعلاه، أن المنظمات التي تسعى إلى تحقيق أداء متميز ينبغي عليها أن تنتهج سلوكاً إبداعياً يساعدها على إحراز الاستمرار والتطور من خلال الاهتمام بالعنصر البشري كونه الأساس بالعملية التنظيمية وتوفير بيئة تنظيمية قادرة على إبراز القدرات الإبداعية للعاملين وإمكانياتهم وذلك من خلال قيمها التي تعتبرها ومعايير وأحكام تحدد سلوك الأفراد لما هو مرغوب فيه وفق القواعد والمبادئ التي يحددها النظام الاجتماعي الذي تنتمي إليه، إلا وهو المنظمة.

## المبحث الثاني ( الإطار المنهجي )

- **منهجية البحث:** نتناول في هذا الإطار الإجراءات المنهجية للبحث من حيث المنهج الذي استخدمته الباحثة والأساليب الإحصائية التي تم معالجة البيانات بها وتحديد مجتمعه وعينته، وأدواته من حيث بنائها، والإجراءات المتبعة في التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم اعتماد المبدأ الوصفي من خلال المصادر الثانوية في معالجة الإطار النظري للبحث والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة أما الدراسة الميدانية فقد تم معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث من خلال الاستبانة كأداة رئيسية صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على مفردات مجتمع البحث والتي تم تطويرها وتحليلها اعتماداً على عدد من الوسائل الإحصائية للوصول إلى النتائج التي تخدم البحث.

- **مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من العاملين في هيئة استثمار بابل/ جمهورية العراق حيث تم توزيع (67) استبانة، وكانت المجموعة (55) وبذلك تشكلت النسبة المئوية ب 82,089%

- **أداة البحث:** قامت الباحثة بأعداد أداة البحث وهي عبارة عن الاستبانة التي تضمنت بالجزء الأول منها معلومات شخصية ووظيفية تصف العينة، وبجزئها الثاني شملت (24) عبارة لقياس القيم التنظيمية، و (8) عبارات للسلوك الإبداعي للعاملين، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي يتكون من خمس مستويات حيث يعبر الرقم (5) عن الحد الأقصى ثم تتدرج الأرقام تنازلياً حتى رقم (1) والذي يعبر عن الحد الأدنى.





- **متغيرات البحث** :- تم تحديد متغيرات الدراسة وذلك لضبط أكبر عدد ممكن من المتغيرات غير المدروسة وتقليل المتغيرات الدخيلة، والتي تحدد بالاتي:
- **المتغير المستقل** : القيم التنظيمية بأبعادها ( إدارة الادارة، ادارة المهمة ،ادارة العلاقات الانسانية ، ادارة البيئة) والتي عبر عنها بالفقرات (1-6) ادارة الادارة ، وادارة المهمة (7-12) ،ادارة العلاقات الانسانية (13-18) ، ادارة البيئة (19-24) .
- **المتغير التابع** : السلوك الابداعي للعاملين ، وتم التعبير عنه بالعبارات (25-32) .
- \*قامت الباحثة بتقنين قائمة الاستقصاء وذلك باستخدام المعايير الرئيسية التي تستخدم في تقييم المقياس المستخدم في الدراسة، والتي تنحصر في معياري الصدق والثبات، والتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكل محور من محاورها، باستخدام اختبار ألفا كرونباخ ، والجدول رقم (2) يوضح ذلك كما يلي :

جدول (2)  
صدق الاتساق الداخلي ( اختبار الفا كرونباخ)

المحور	vdrm الفقرات	معامل الثبات
إدارة الادارة	6	.643
إدارة المهمة	6	.674
ادارة العلاقات الانسانية	6	.742
إدارة البيئة	6	.662
السلوك الابداعي	8	.825

جدول (3) ن=55  
توزيع عينة البحث لمتغيرات ( الجنس،المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)

بيان	الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	32	58,18
	أنثى	23	41,8
المؤهل العلمي	إعدادية فما فوق	6	10,9
	دبلوم	10	18,1
	بكالوريوس	38	70,9
	دراسات عليا	1	1,8
عدد سنوات الخدمة بالعمل	أقل من 5 سنوات	8	14,5
	من 5 إلى أقل من 10	14	25,4
	من 10 إلى أقل من 15	29	52,7
	من 15 فأكثر	4	7,2

يبين الجدول رقم (3) توزيع عينة البحث لمتغيرات ( الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة بالعمل)، بالنسبة لمتغير (الجنس) توزعت النتائج بين 58,18% للذكور ، و 41,8% للإناث، أما متغير ( المؤهل العلمي) فقد توزعت النتائج بين (10,9% - 1,8%) والتي أظهرت أن نسبة حاملي شهادة البكالوريوس هم أكبر شريحة، أما متغير ( عدد سنوات الخدمة بالعمل) فانحصرت النتائج بين (14,5% - 7,2% ) والتي توضح أن الهيئة قد اعتمدت بعملها من العاملين ممن لديهم خبرة كبيرة بالعمل كونه من القطاعات المهمة من الناحية الاقتصادية والخبرة لها أهمية كبيرة في هذا المجال.



## التحليل الإحصائي: نتائج اختبارات الفروض

ندرج أدناه عرض للنتائج التي توصل إليها البحث من خلال التحليل الإحصائي والإجابة على أسئلتها:-  
أولاً:- التعرف على تصورات المبحوثين عن أبعاد القيم التنظيمية في هيئة استثمار بابل، وذلك من خلال استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

## جدول رقم (4)

قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن القيم التنظيمية ن=55

مستوى الأهمية	الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيم التنظيمية
مرتفع	2	0,7	3,79	أدارة الادارة
مرتفع	3	0,8	3,57	أدارة المهمة
مرتفع	1	0,5	3,68	أدارة العلاقات الانسانية
مرتفع	4	0,75	3,52	أدارة البيئة
مرتفع	-	0,6	3,64	وسط القيم التنظيمية

يبين الجدول رقم(4) أن تصورات المبحوثين عن أبعاد القيم التنظيمية في هيئة استثمار بابل، جاءت مرتفعة حيث كان الوسط الحسابي الكلي بنسبة ( 3,64) وانحراف معياري ( 0,6).

## ثانياً: - على مستوى ( السلوك الابداعي)

## جدول (5)

قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتصورات المبحوثين عن السلوك الابداعي

رقم العبارة	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
25	أجرب الأفكار الجديدة البناء ولا احكم عليها مسبقاً	3.4182	.85399	4	مرتفع
26	لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات	4.25545	0,555170	1	مرتفع
27	الخوف من الفشل يجعلني أتردد أحياناً في اقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل	3.9636	.79264	2	مرتفع
28	ارغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة	3.9455	1.22593	8	متوسط
29	أسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لإنجاز العمل	3.9455	.80319	3	مرتفع
30	ارغب بالعمل مع مدير يمنحني الحرية يعملني ويشجع الأعمال الإبداعية	3.6727	.86184	5	مرتفع
31	حينما تواجهني مشكله في أثناء عملي أحاول التوصل إلى حل ما	3.6364	.86845	6	مرتفع
32	أتحمل الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية	3.2545	1.02231	7	متوسط
	الوسط الكلي	3.7614	0.8225	-	مرتفع

بالجدول أعلاه رقم (5) نجد أن الوسط الكلي لتصورات المبحوثين لمتغير ( السلوك الابداعي) جاء مرتفعاً، وان معظم الفقرات جاءت مرتفعة بوسط حسابي( 3,7614) وانحراف معياري( 0,8225) ماعدا الفقرتين ( 28 ، 32) كانت بمستوى (متوسط)

## ثالثاً: اختبار فرضيات البحث:-

الفرضية الرئيسية : لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل.

جدول (6)  
اختبار فرضية البحث

Sig.	F	Mean Square	R <sup>2</sup>	df	Sum of Squares	Model
0.000	3.345	0.717		4	2.669	Regression
		0.213	0.7979	50	10.648	Residual
				54	13.317	Total

يوضح الجدول رقم (6) نموذج اختبار فرضية البحث الرئيسية ، ونظرا لارتفاع قيمة F المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$  ودرجات حرية (4,50) حيث إن بعد القيم التنظيمية يفسر (80 %) من التباين ، وهذا يؤكد دور القيم التنظيمية على السلوك الابداعي وبناء على ذلك يقضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص ( بعدم وجود دلالة إحصائية حول القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين )

جدول (7)

Sig.	t	Standardized Coefficients	Std. Error	Unstandardized Coefficients	القيم التنظيمية
		Beta		B	
0,026	2.252	0.251	0,421	0,223	أدارة الادارة
0,025	2,218	0.312	0.213	0,310	أدارة المهمة
0,027	2.283	0,363	0,112	0,231	أدارة العلاقات الانسانية
.032	3.214	.028	.075	.023	ادارة البيئة

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (7) أن قيم اختبار (t) للمتغيرات (أدارة الادارة ، ادارة المهمة ، ادارة العلاقات الانسانية ، ادارة البيئة) بلغت على التوالي (2.252، 2,218، 2.283، 3.214) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$  ، وهذا يؤكد رفض الفرضية الصفرية وكما سبق والتي تنص على (بعدم وجود دلالة إحصائية حول القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل ) على مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ .

جدول (8)  
تحليل الانحدار المتعدد

t	R <sup>2</sup>	ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ
3.591	0.603	أدارة الادارة
2.454	0.724	أدارة المهمة
3.431	0.613	أدارة العلاقات الانسانية



3.613	0.781	أدارة البيئة
-------	-------	--------------

عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.01$

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Regression Multiple Stepwise لتحديد أهمية المتغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل علاقة القيم التنظيمية بالسلوك الابداعي للعاملين، كما يتضح من الجدول رقم (8) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن بعد أدارة الادارة قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره 60% من التباين في المتغير التابع، و يليه بعد أدارة العلاقات الانسانية حيث فسر ما مقداره 61% من التباين في المتغير التابع، ثم ادارة المهمة الذي فسر 72% من التباين في المتغير التابع، وفي الأخير ادارة البيئة قد فسر 78%.

\* الإجابة على الفرضيات الفرعية:-

- لا توجد علاقة بين أدارة الادارة والسلوك الابداعي للعاملين

#### جدول (9)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0,001	3,421	0,412	0,75	0,307	ادارة الادارة

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (9) إن ادارة الادارة لها علاقة بالسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغت قمة (t=3,421) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص: توجد علاقة بين أدارة الادارة والسلوك الابداعي للعاملين بمستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$

- لا توجد علاقة بين ادارة المهمة والسلوك الابداعي للعاملين

#### جدول (10)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0,017	2,435	0,212	0,051	0,162	ادارة المهمة

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (10) أن ادارة المهمة لها علاقة بالسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغت قمة (t=2,435) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص: توجد علاقة بين ادارة المهمة والسلوك الابداعي للعاملين.



- لا توجد علاقة بين ادارة العلاقات الانسانية والسلوك الابداعي للعاملين

جدول (11)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0,001	3,210	0,241	0,215	0,362	ادارة العلاقات الانسانية

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (11) أن ادارة العلاقات الانسانية لها علاقة بالسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغت قمة (t=3,210) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص : توجد علاقة بين ادارة العلاقات الانسانية والسلوك الابداعي للعاملين.

- لا توجد علاقة بين ادارة البيئة والسلوك الابداعي للعاملين

جدول (12)

Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
		Beta	Std. Error	B	
0,001	3,212	0,310	0,65	0,306	ادارة البيئة

أظهرت النتائج المدرجة في الجدول رقم (12) أن ادارة البيئة لها علاقة بالسلوك الابداعي للعاملين حيث بلغت قمة (t=3,212) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  وبالتالي تقبل الفرضية البديلة التي تنص : توجد علاقة بين ادارة البيئة والسلوك الابداعي للعاملين.

### نتائج البحث

#### توصل البحث الحالي على النتائج التالية:-

1. أظهرت النتائج إن تصورات الباحثين عن أبعاد القيم التنظيمية في هيئة استثمار بابل جاءت مرتفعة، حيث قيم الوسط الحسابي الكلي جاء بنسبة (3,64)، بأنحراف معياري (0,6) وهذا يؤكد علاقة القيم التنظيمية كمتغير مستقل على السلوك الابداعي للعاملين، وأن هذه القيم تؤثر على أداء وسلوك العاملين.  
2. تصورات الباحثين عن السلوك الابداعي جاءت مرتفعة بوسط حسابي (76143,) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يفسر حسن علاقات العمل بين العاملين وزملاءهم ورؤساءهم ايضا مما يشعرهم بالراحة والرضا ينعكس على سلوكياتهم في العمل.

3- تم اختبار فرضيات الدراسة وتوصلت النتائج الى:-

أ- رفض الفرضية الصفرية التي تنص على ( عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية حول القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين في هيئة استثمار بابل).

ب- بعد اجراء تحليل الانحدار المتعدد لتحديد أهمية المتغير المستقل (القيم التنظيمية)، توصلت النتائج الى ان بعد ادارة الادارة قد فسر مامقدارة 60% من التباين في المتغير التابع ( السلوك الابداعي) يليه بعد ادارة العلاقات الانسانية الذي فسر 61%، ثم ادارة المهمة قد فسر 72% من التباين مع المتغير التابع، وختمها بعد ادارة البيئة ب 78% من قيمة التباين.



## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانية والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences  
www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (118) March 2025

العدد (118) مارس 2025



ج- اظهرت نتائج الفرضيات الفرعية أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد القيم التنظيمية ( ادارة الادارة، ادارة العلاقات الانسانية ، وادارة المهمة ، وادارة البيئة) والسلوك الابداعي للعاملين عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$ . وبذلك تم رفض الفرضيات الصفرية التي نصت بعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد القيم التنظيمية والسلوك الابداعي للعاملين.

### التوصيات

أوصى البحث التوصيات التالية:-

1. يجب على المنظمة أن تسعى إلى الاهتمام بقيم المنظمة من خلال تدريب القادة الإداريين على كيفية التعامل مع هذه القيم بإيجابية كونها الأساس في تحقيق أهدافها.
2. على المنظمة أن تحدد أهم القيم التي تعزز قدرة المنظمة على النجاح و دفع العاملين على الابداع بعملهم.
3. ثقافة المنظمة عامل مهم من خلاله يمكن إيجاد قواعد ومعايير أخلاقية قائمة على العدالة التنظيمية في توزيع الأجور والحوافز والترقية.... الخ ، مما يساعد العاملين على الابداع بعملة بدلاً من الشعور بالتهديد بوظائفهم.
4. سعي الرؤساء بالمنظمة على مناقشة وكتابة القيم الأساسية ونشرها ليتسنى للعاملين فهمها والتحلي بها خلال اداء اعمالهم.
5. منح الثقة للعاملين بطرح افكارهم وطاقاتهم الابداعية وتشجيعهم من خلال عقد اجتماعات دورية لفسح المجال لهم ومناقشة هذه الافكار بإيجابية.

### مقترحات لبحوث مستقبلية

تناول البحث الحالي بمتغيراته مجالات مهمة من الناحيتين الأكاديمية والعملية، ويمثل امتداد للعديد من الدراسات المستقبلية والتي يمكن تطبيقها على عينة مختلفة ، لذا تقترح الباحثة بعض الدراسات المستقبلية وعلى النحو التالي:-

- 1- دراسة العلاقة بين القيم التنظيمية واثرها على القدرة التنافسية للمنظمة.
- 2- دراسة مقارنة بين القيم التنظيمية في المنظمات الحكومية والاهلية.
- 3- دراسة مناخ العمل الأخلاقي واثره على السلوك الابداعي للعاملين .

### المصادر والمراجع

- 1- أبو بكر ، مصطفى محمود ، (2010)، " أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة منهج استراتيجي سلوكي لبقاء المنظمات واستقرارها ونموها " ، (ط.1) ، الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية.
- 2- تركي ، أسماء، (2013) ، " الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي " ، (ط.1) ، القاهرة ، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 3- رمضان ، شريرو ، مسعودة ، بلخضرة ، (2022)، " دور القيم التنظيمية في السلوك الابداعي للعاملين – دراسة ميدانية لعينة بمطاحن للقمح بولاية عنابة " ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مج.8، ع.3، الجزائر.
- 4- شحاتة ، شيماء حلمي ، (2021) ، " الثقة التنظيمية وانعكاساتها على السلوك الابداعي للعاملين – دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مستشفى حميات دمنهور " ، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع. السابع والعشرون)، ج.2 ، جمهورية مصر العربية.
- 5- عجال ، مسعودة ، (2010) ، " القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، بسكرة ، الجزائر.
- 6- عبيرات، مقدم ، بن ساحة، احلام، (2018) ، " أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي " ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، ع.14، الجزائر.
- 7- اللوزي، موسى وآخرون،(2009) ، " السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة " ، السعودية، إثراء للنشر والتوزيع.



## مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences  
www.jalhss.com editor@jalhss.com

Volume (118) March 2025

العدد (118) مارس 2025



- 8- الحجاب ، سليمان سالم (2012) ، " ضغوط العمل وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن " ، الجامعة الاردنية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مج. 13.
- 9- الزهراني ، عبد الله بن أحمد ، (2009) ، " دراسة تحليلية لنموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي " ، جامعة أم القرى ، السعودية.
- 10- العديلي، ناصر محمد ، (1993) ، "أدارة السلوك التنظيمي" ، (ط.1) ، السعودية ، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 11- الدليمي، حامد تركي وآخرون ، (2014) ، : أثر القيم التنظيمية في كفاءة الأداء – دراسة ميدانية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين " ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، مج. 4 ع. 2 ، العراق.
- 11- الزهراني ، جمعان منسي السهلي، (2019)، " القيم التنظيمية لدى قادة مدارس محافظة الحجرة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين " ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج. 35، ع. 10، مصر.
- 12- السالم ، مؤيد ، (1999) ، " العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين " ، مجلة العلوم الإدارية، ع.26، العراق.
- 13- Al- Daibat,. Bassam,(2016), "The Impact of the organizational Climate in Enhancing creative Behavior", International Journal of Management Sciences and Business Research ,Vol 8, No.5.
- 14-Jacques orsoni, Jean Pierre helfer, (1990), " Management Strategique" ,boulevard saint-Germain, Parism..
- 15- Posner , and Manson ,(1979) ," the importance of personal Values in understanding organizational behavior journal of human Resource and Management.
- 16- Woodman, John E. Sawyer and W.Griffin Source:the, (1993) , "Toward a Theory of Organizational Creativity", Academy of Management Review, vol.18,No.2
- 17-Wong, S.C.& Ladkin,A, (2008) , " Creative relationship behavior for workers motives associated " ,with the Job, vol.27.



## الملاحق

## (إستبيان)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السيد /

تحية طيبة واحتراما وبعد ....

تقوم الباحثة / يمامة مظهر عزاوي السلامي – بإجراء بحث بعنوان :-  
(القيم التنظيمية وعلاقتها بالسلوك الابداعي للعاملين – دراسة تطبيقية على هيئة استثمار بابل)  
ويتطلب إتمام الدراسة الحصول على رأي حضرتكم فيما يتعلق بموضوع البحث، وباعتباركم أحد المنتسبين في  
الهيئة ، وثقة منا في رأيكم فقد تم اختياركم ضمن صفة متميزة من زملائكم الأفاضل، للتكرم باستيفاء بيانات هذا  
الاستقصاء، مع العلم بأن المعلومات التي نحصل عليها من خلال هذا الاستقصاء سرية، ولن تستخدم إلا في  
أغراض البحث فقط .  
لذا نرجو تحديد درجة استجابتكم تجاه العبارات بهذا الاستقصاء ، وذلك بوضع علامة ( √ ) أمام كل عبارة  
من العبارات الواردة باستمارة الاستقصاء. هذا وسوف تقع هذه الأبعاد على مقياس يتكون من خمس نقاط حيث  
يعبر الرقم (5) عن الحد الأقصى ثم تتدرج الأرقام تنازلياً حتى رقم (1) والذي يعبر عن الحد الأدنى.  
وأخيراً ، نشكر لكم اهتمامكم ونقدر لكم تعاونكم – مقدماً في استكمال بيانات الاستقصاء داعين الله أن يمدنا  
بتوفيقه ..

ولحضرتمكم جزيل الشكر والتقدير والاحترام ،،

الباحثة

أولاً : البيانات الأولية :

الاسم : ----- ( إختياري )

الإدارة التابع لها : ----- التاريخ : / / 20م

1- العمر :

| أقل من 25 سنة  من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة | من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة  من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة  55 سنة فأكثر 

2- عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري :

| أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات | من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة  من 15 سنة فأكثر 

3- عدد الدورات التدريبية التي تم الالتحاق بها :

| لم ألتحق بأي دورة تدريبية  دورة واحدة تدريبية | دورتان تدريبيتان  ثلاث دورات تدريبية





ثانياً: محاور الدراسة ( القيم التنظيمية: هي مجموع الافكار والمعتقدات التي يشترك فيها افراد المنظمة ويؤمنون بها.

1	2	3	4	5	العبارات	رقم العبارة
لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة		
					تتميز الادارة بالقوة في فرض احترامها على الجميع	1
					توجد منشورات دورية كافية أستفيد منها حول نشاطات المنظمة	2
					أنا على علم أن المنظمة تعتمد على برامج تطويرية لرفع كفاءة المسؤولين فيها	3
					تكون سياسة التعيين في منظمتي على اختيار أحسن الكفاءات	4
					تكافئ المنظمة العاملين الذين يساهمون في تحقيق أهدافها	5
					يعتمد نظام الترقية في المنظمة على أسس علمية فيها الاقدمية وسرعة الانجاز	6
					توجد رؤية مستقبلية للمنظمة في الادارة العليا	7
					يؤخذ بنظر الاعتبار بالاقترحات التي أقدمها عند اتخاذ القرارات في المنظمة	8
					تسعى المنظمة الى رفع كفاءتي من خلال التدريب المستمر	9
					أرى أن هناك تحديد واضح للمهام والمسؤوليات في المنظمة	10
					تتمتع منظمتي بأنها تستعمل مواردها المالية بصورة جيدة	11
					توفر المنظمة الدعم المالي الكافي لاجراء البحوث العلمية لدعم المنظمة	12
					أرى أن القرارات الادارية المتعلقة بالعمل عادلة	13
					أشعر أن مقدار مرتبي عادل مقارنة بالاعمال التي اقوم بها	14
					تشجع الادارة العليا في منظمتي على العمل الجماعي	15
					تعمل الهيئات المسؤولة في منظمتي على نشر الوعي وترسيخ قيم العمل الجماعي	16
					يوجد صرامة كبيرة في تطبيق القوانين واجراءات العمل في منظمتي	17
					القواعد والاجراءات التنظيمية تساعد في توجيه سلوك العاملين لتحقيق أهداف المنظمة	18
					تتعامل الادارة بفاعلية في منظمتي مع أي مشكلة يمكن أن تعيق تحقيق الاهداف	19
					تضع المنظمة خطط لمواجهة الطوارئ والازمات	20
					تتنافس جماعات العمل في المنظمة من اجل رفع معايير الاداء	21
					توجد منافسة بين منظمتي والمنظمات الخدمية الأخرى	22
					تنظر منظمتي لا أصحاب الافكار الجديدة نظرة تقدير عالية	23
					الابداع والتطوير في المنظمة ينال تشجيع كبير	24

2-السلوك الابداعي:- هو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في مكان العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة

1	2	3	4	5	العبارات	رقم العبارة
لا اوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	أوافق بشدة		
					أجرب الأفكار الجديدة البناءة ولا احكم عليها مسبقاً	25
					لدي القدرة على تطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات	26
					الخوف من الفشل يجعلني أتردد أحيانا في اقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل	27
					ارغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة	28
					أسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لإنجاز العمل	29
					ارغب بالعمل مع مدير يمنحني الحرية بعملتي ويشجع الأعمال الإبداعية	30
					حينما تواجهني مشكلة في أثناء عملي أحاول التوصل إلى حل ما	31
					أتحمل الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية	32