

سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري دراسة ميدانية على عينة من مديري
المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة

Organizational Citizenship Behavior and its Relationship with Administrative Creativity

A Field Study on a Sample of Primary School Principals in M'Sila Municipality

أ. د/ قبقوب عيسى

أ. شلابي وليد*

طالب دكتوراه علوم، جامعة محمد خيضر - أستاذ التعليم العالي جامعة محمد خيضر

بسكرة

بسكرة

Prof. Dr. Kebkoub Aissa

Pr. Chalabi Walid

Professor of Higher Education,

Doctoral Student of science,

Mohamed KHEIDER University- Biskra

Mohamed KHEIDER University - Biskra

aissakebkoub@yahoo.fr

chalabiwalid1982@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019/08/29 تاريخ القبول: 2019/12/16 تاريخ النشر: 2020/03/15

- الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من سلوك المواطنة التنظيمية والممثلة بأبعادها الخمسة (الإيثار، اللطف، الروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري) وسلوك الإبداع الإداري والممثل بأبعاده الثلاث (الأصالة والمرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات) لدى عينة من مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة، كما سعت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحثان ففي دراستهما على استبيانين من تصميميهما بناء على الأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة، الاستبيان الأول لقياس سلوك المواطنة التنظيمية والاستبيان الثاني لقياس مستويات الإبداع الإداري، كما تم تطبيق أداة البحث على عينة قوامها (43) مديرا ومديرة ، وللإجابة على التساؤلات المطروحة استخدمنا الاساليب الاحصائية الممثلة في (المتوسط الحسابي، المتوسط النظري، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ). وبعد التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج (spss) الاصدار رقم 22 توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

*- المؤلف المرسل: أ. شلابي وليد، الايميل: chalabiwalid1982@gmail.com

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة.
- يحظى أفراد عينة الدراسة بمستويات مرتفعة من ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.
- يحظى أفراد عينة الدراسة بمستويات مرتفعة من ممارسة الإبداع الإداري.
- توصى الدراسة الحالية الباحثين بتسليط الضوء أكثر على الجانب القيمي للمشتغلين في الحقل التربوي لا سيما الإداريين.
- الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، الإبداع الإداري، القيم التنظيمية، المدير، المدرسة الابتدائية

Abstract : The current study aimed to identify the nature of the relationship between the behaviour of organizational citizenship represented in its five dimensions (altruism, kindness, sportsmanship, consciousness, and civilized behaviour) and the behaviour of administrative creativity with its three dimensions (originality and flexibility, fluency and ability to analyse, Sensitivity to problems) among a sample of principals of primary schools in the state of M'sila.

The study also sought to identify the degree of the practice of organizational citizenship behaviours and the level of administrative creativity in the Algerian educational institution. To achieve the aims of the study, a descriptive analytical approach was used. The researchers designed and relied on two questionnaires based on theoretical literature related to the study variables. The first questionnaire was intended to measure the behaviour of organizational citizenship, and the second questionnaire was to measure levels of managerial creativity. The research tool were administered to a sample of (43) male and female principles. To answer the questions raised, the statistical tools used in this study are (the mean, theoretical mean, the standard deviation, the Pearson correlation coefficient, the Alpha Cronbach equation). After statistical analysis of the data using (spss) version 22, the study reached the following results:

- There is a positive correlation between organizational citizenship behaviour and administrative creativity among the study sample individuals.

- The study sample has high levels of practicing organizational citizenship behaviour.
- The study sample has high levels of administrative creativity practice.
- **Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Administrative Creativity., Principles

- مقدمة:

لقد بات من المهم أن تُعنى الكيانات الإنسانية سيما منها التنظيمات ذات الشكل الرسمي بدراسة سلوك طواقمها البشرية، لما في هذه الدراسة من كشفٍ للمكونات وغورٍ في عميق حقيقة كل سلوك يظهره المورد البشرى باعتباره فردا في هذا التنظيم أو ذاك. ومن المهم أيضا أن يستشرف قادة التنظيمات -من خلال هذه الدراسات نوعية الخدمات التي تسعى لتسويقها للزبائن، ولن يتأتَّى هذا الأمر إلا بمواصفات نوعية، سلوكية كانت أم تقنية وجب توافرها في هذا الطاقم البشرى.

إن الرأسمال البشري هو أصل من أصول المؤسسة وأحد أهم مقوماتها، لذلك كان محورا أساسيا وموضوعا من موضوعات البحث للكثير من الدراسات الأكاديمية، التي هدفت وتهدف إلى تغيير نظرة العامل لبيئة عمله، والحفاظ على تفاعلية إقباله وعطائه المستمر واللامحدود اتجاه مؤسسته، هذا ما تهدف له الكثير من البحوث النفسية في بيئة العمل والتنظيم. غير أن قسماً أكبرا في هذا المجال من البحوث، اهتم بشكل آخر في نظريته ودراساته وآلياته، إذ لا يهتم بدراسة سلوك الموظفين بقدر ما يدقق البحث في سلوك الأفراد بصفة عامة وليس الموظفين، تحت مسمى بحوث الانتقاء والاختيار المهني. أن ضمان انتقاء أفراد يحملون قيما إيجابية اتجاه عملهم لهو سرُّ نجاح المنظمات المعاصرة وبقليل من التدريب نكون أمام منظمات الجودة المأمولة.

1- إشكالية الدراسة:

من بين القيم المهنية التي تتمنى المنظمات رواجها لدى الموظفين قيم الولاء والتطوع والابتكار، وهي ثلاثية بالكاد تكون قد جمعت كل القيم السلوكية والتنظيمية والأخلاقية التي يأملها القائد في طاقمه، وهو طموح مشروع لأن النجاح لم يكن يوما وليد صدفة. وبما أن المنظمة الجزائرية في أمس الحاجة لهذه السلوكيات الإيجابية بصفة عامة، فإن الإدارة المدرسية أولى هذه التنظيمات بمثل هذه الممارسات المحمودة، لأنها تتعامل مع طواقم -من مدرسين ومشرفين- مكلفة بإعداد الأجيال والكفاءات والتي ستحمل على عاتقها مهمة بناء المجتمع والأمة ككل.

ومع أن نجاح هذه المنظمة التربوية هي مهمة جميع العاملين فيها، فإن مسؤولية هذه المهمة تقع بالدرجة الأولى على مديرها، لأن المسؤولية القانونية والأخلاقية تقع على عاتقه دون سواء أمام الوصاية وأمام المجتمع على حد سواء.

لذا يجتهد المدير الناجح في تذليل الصعوبات وتوفير سبل النجاح لطاقمه أن على المستوى المادي التقني أو المستوى المعنوي السلوكي، ومن أهم أساليب هذا الدعم أن يوظف الجانب القيمي من شخصيته لأداء الأعمال، أو بمعنى آخر أن يضع احساسه ومشاعره اتجاه العمل قيد التنفيذ، كان يقدم المساعدة لمحتاجيها من طاقمه فينبغ عن أستاذ تغيب مثلاً -حتى وأن خالف بذلك اللوائح التنظيمية- سعياً منه إلى تحقيق الأهداف واستمرارية وتيرة العمل دون توقف.

إن كل سلوك يقوم به الفرد لتنمية مؤسسته وتطويرها خارج المهام الرسمية المكلف للقيام بها في إطار ما يقوم به من عمل يدخل تحت مسمى سلوك المواطنة التنظيمية، فهو سلوك إضافي وفي الغالب لا ينال مقابله الأجر المادي لأنه سلوك تطوعي.

إضافة إلى هذا السلوك المحمود (سلوك المواطنة التنظيمية) يحتاج المدير في أحيان كثيرة حال حدوث المشكلات إلى أخذ زمام المبادرة والتصرف خارج أطر اللوائح والقيود الإدارية، خاصة تلك المشكلات التي تتسم بطابع الاستعجال، فتأخذ وقتاً أطول يزيد من حدة تأزيمها إذا أنتهج المدير في حلها مسار اللوائح والتنظيمات، كما أن هناك بعض المشكلات المستجدة يصعب إيجاد تكييف قانوني لها في ترسانة اللوائح والتنظيمات لأنه لم يتناولها القانون بسبب تعقد الحياة وما أفرزته من مظاهر جديدة.

هذا الاجتهاد الذي يظهره المدير يسمى في علم السلوك التنظيمي بسلوك الإبداع الإداري، وهو أسلوب ابتكاري ومبادر يخلقه الفرد لنفسه عندما يواجه مواقف صعبة أو حال معاشته لها بعمق. وعليه أصبح من المهم أن تولي المنظمات بالغ اهتمامها للجوانب الإبداعية في شخصية القائد، بهدف نجاح المنظمة وبقائها.

لو أمعنا النظر العميق في حقيقة سلوك الإبداع الإداري الذي هو سلوك ابتكاري، لوجدناه في أصله سلوكاً تطوعياً بحتاً، لأن الإبداع هو مبادرة غير ملزمة للقائد وقيامه بها حتى وأن اقتضى التثمين فامتناعه عنها لا يقتضي التوبيخ أو العقوبة. هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن سلوك المواطنة التنظيمية هو كل تطوع اختياري أو إرادي يظهره الموظف اتجاه عمله سواءً كان مديراً أو مُدار.

هذا الأمر يجعلنا نطرح الأشكال التالي وهو هل وجود سلوك المواطنة التنظيمية يستلزم بالضرورة وجود سلوك الإبداع الإداري لدى الفرد. أو بمعنى آخر هل هما سلوكان متلازمان أم هما

سلوكان منفصلان. وقد حاولنا بناء على هذه الاشكالية ومن خلال هذه الدراسة أن نجيب على الأسئلة التالية:

- ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى مديري المدرسة الابتدائية ببلدية مسيلة؟
- ما مستوى سلوك الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة؟
- هل هناك علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة؟

2- فرضيات الدراسة:

- نتوقع وجود مستوى متوسط من ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.
- نتوقع وجود مستوى متوسط من سلوك الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة.
- نتوقع وجود علاقة طردية موجبة بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى بحث وجود علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة وطبيعة هذه العلاقة، كما تهدف إلى كشف مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المديرين اتجاه زملائهم في بيئة العمل.

وتهدف أيضا إلى كشف مستوى سلوك الإبداع الإداري لدى المدير في الممارسة الإدارية والمهنية ككل.

4- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية توافر متغيرات موضوع الدراسة في شخصية كل فرد ينتمي إلى بيئة تنظيمية رسمية، خاصة إذا كان هذا الشخص قائدا، لأن فهم سلوك الرغبة في التطوع وممارسته يجعل التنظيمات تبنى فلسفتها العامة ونظرتها للأهداف المرسومة عليه. لأن انتشار سلوك التطوع لدى العاملين هو إضافة نوعية للمؤسسة وحل أمثل لمجابهة نقص اليد العاملة أو محدودية فرص التوظيف.

كما أن تحليّ القادة بمرونة ابتكارية يجعل من سيرورة العمل دائمة الاستمرار، مع ضمان أداءات أفضل بأقل الجهد وأقل تكلفة وأسرع الوقت.

بالإضافة إلى أن فهم سيكولوجيا التطوع والابتكار ييسر للقائمين فهم أفضل لأساليب وإستراتيجيات التسيير بما يعود ذلك على استقرار المنظمة ونجاحها، كما يعطي للمدراء والمشرفين أمثل الطرائق القيادية.

5- تحديد مفاهيم الدراسة:

5-1- مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

أ- اصطلاحاً: يعرفه كل من WILLIAM & PITRE & ZAINUBA 2002: على أنه سلوك وممارسات أولئك العاملين الذين يسهمون في فاعلية المؤسسة، وتحريك نشاطاتها عبر التعاون الإنساني (السحيمات، 2007، ص. 22).

ب - إجرائياً: هو مجموع الممارسات والسلوكيات التطوعية الاختيارية لمدير المدرسة الابتدائية، والتي تجسد روح التعاون والتكافل داخل التنظيم.

وهو الدرجة التي يحصل عليها المدير على استبيان سلوك المواطنة التنظيمية الذي يقيس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، اللباقة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري).

5-2- أبعاد المواطنة التنظيمية:

- الإيثار: وهو عبارة عن سلوك اختياري يؤديه الأفراد طواعية لمساعدة زملائهم في العمل من مثل حل المشكلات المتعلقة بالعمل، ومساعدة وتوجيه العاملين الجدد وشرح لهم كيف يتم تأدية المهام والقيام بالأدوار، أو مساعدة الموظف المتغيب عن العمل لتتنجز المهام المتراكمة (اليوسفي والنعساني، 2006، ص. 05).

- اللباقة: ولها مسميات عدة منها اللطافة أو المجاملة أو الكياسة، وتعني مدى محاولة الشخص منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير السلوك على الآخرين، وعدم استغلال لحقوق الآخرين وتجنب إثارة المشاكل معهم (براف، 2007، ص. 246).

- وعي الضمير: وهو الضمير الحي الذي يتصرف وفق لما يمليه الواجب المهني، وكذا الإخلاص للمثاليات التي يضعها الفرد كمعيار محدد لسلوكياته، فيتجه إلى أنجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد على المستوى المعروف، حيث يقدم الموظف السلوك الذي يفوق متطلبات وظيفته في مجال الحضور واحترام القواعد واللوائح التنظيمية والعمل بجدية.

- الروح الرياضية: وهي مدى تحمل الشخص لأي متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة دون تدمير أو رفض أوما شابه ذلك، أو بمعنى آخر هو التسامح والصبر على المضايقات والإزعاج في الحياة الوظيفية دون تدمير وشعور بالظلم.

- السلوك الحضاري: وهي المشاركة البناءة المسؤولة في إدارة المنظمة، والاهتمام بمصيرها من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة غير الرسمية، المحافظة على التعبير وابداء الرأي، قراءة مذكرات المنظمة وإعلانها وتأدية العمل في صورة تحافظ وتنمي سمعة المنظمة (الرقاد وأبو دية، 2012، ص.747).

3-5- مفهوم الإبداع الإداري:

أ - اصطلاحاً: يعرفه السكارنة (2011) بأنه عبارة عن المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير، ويتم هذا التغيير الواعي من خلال العملية التي يصبح عندها الموظف حساساً للمشكلات والنواقص والمتغيرات في المعرفة والعناصر المفقودة، وعندما يتجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات العملية الإدارية خصوصاً في مجال الأعمال (السكارنة، 2011، ص.18).

كما يعرفه كل من جلدة وعبوي (2006) "بأنه عملية عقلية تؤدي إلى حلول وافكار ومفاهيم واشكال فنية ونظريات ومنتجات تتصف بالتفرد والحدثة" (جلدة وعبوي، 2006، ص.56).

ب - إجرائياً: هو مجموع الممارسات الإدارية غير المألوفة لمدير المدرسة والتي تصب في خدمة المدرسة وطاقمها البيداغوجي والإداري، وهو الدرجة التي يحصل عليها المدير على استبيان الإبداع الإداري الذي يقيس أبعاد الإبداع الإداري (الأصالة والمرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات).

4-5 أبعاد الإبداع الإداري:

- الأصالة والمرونة: ويقصد بالأصالة إمكانية إنتاج الحلول الجديدة، فالمبدع بهذا المعنى لا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات. وبها يتعد الإنسان عن طرق التفكير التقليدية كي يستكشف الأفكار الأصيلة. وتشير أيضاً إلى الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف (الصيرفي، 2003، ص.19). وأما المرونة فتعني النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس ولها دور كبير في الاختراعات التي نلمسها ونراها ومن أمثلة المرونة سياسة الإثراء الوظيفي التي تحقق صالح العمل وتشبع معها حاجة إثبات الذات عند الموظف (الصيرفي، 2003، ص.13).

- الطلاقة والقدرة على التحليل: والطلاقة القدرة على إنتاج من الأفكار في فترة زمنية معينة فالشخص المبدع يتفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة عالية على إنتاج الأفكار وتوليدها (الشقحاء، 2003، ص. 43).

أما القدرة على التحليل فتعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية، أو القدرة على تفتيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها ويسهل التعامل معها. ويعتبر الشخص المبدع شخصاً مخالفاً في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس (القيوتي، 2000، ص. 306).

- الحساسية للمشكلات: يقصد بالحساسية للمشكلات هو التعرف على المشكلة من جميع جوانبها وكلما أجهد الفرد نفسه في دراسة المشكلة زادت فرص التواصل، بمعنى آخر هي قدرة تجعل الشخص يرى أن موقفاً معيناً يتحول إلى أفكار جديدة (الصيرفي، 2003، ص. 16).

6- الدراسات السابقة:

ليكون للباحثين إطلاع مسبق حول متغيرات الدراسة كان لابد من إجراء بحث بيблиوغرافي، تعلق تحديداً بالدراسات البحثية السابقة حول المتغيرات، حيث كانت أهم الدراسات التي تم الاعتماد عليها كما يلي:

- دراسة رياض أبا زيد (2009) بالأردن وكانت بعنوان التمكين النفسي وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. سعت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، ولتحقيق أهداف البحث تم تبني استبانة مطورة (معيارية) وتعديلها لتناسب غايات الدراسة، بلغ عدد الاستبيانات المستلمة لغاية لتحليل (328) استبانة وبنسبة (63.08%) من مجتمع الدراسة، أظهرت النتائج عن وجود درجة عالية لمستوى التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدى العاملين، كما تبين وجود أثر للتمكين النفسي في سلوك المواطنة، ولم تظهر النتائج أية فروقات في اتجاهات العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية وقدمت الدراسة عدة توصيات واقتراحات لتعزيز مسار التمكين النفسي ومفهوم سلوك المواطنة التنظيمية.

- دراسة بندر أبو تايه (2012) بالأردن وكانت بعنوان أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. وافترضت الدراسة وجود أثر إيجابي بين العدالة التنظيمية ممثلة بأبعادها التالية: (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التعاملية) على سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها التالية:

(الإيثار والكمياء والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير). حيث تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها وفرضياتها. لقد أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من (326) مستجيباً من العاملين في مراكز الوزارات الأردنية أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، بينما أظهرت النتائج ارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها لدى عينة الدراسة. لقد بينت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً لإدراك الموظفين للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعلى جميع أبعادها. كما بينت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة التعاملية).

- دراسة مغيرة عبير (2012) بالأردن وكانت بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية: علاقته وأثره على ممارسة الإبداع الإداري كما يراه الموظفون في مراكز الوزارات الأردنية. واعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الاستبيان وقد توصلت إلى نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية قوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى المبحوثين، وتوصلت أيضاً إلى وجود أثر إيجابي لمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده مجتمعة ومنفردة على ممارسة الإبداع الإداري.

- دراسة القحطاني عبد السلام (2014) في العربية السعودية في دراسته حول سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري -دراسة مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص- وتوصل إلى أن ارتفاع مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط طردياً مع مدى توفر الإبداع الإداري في القطاع العام بشكل أعلى منه في القطاع الخاص.

- دراسة جبرة محمد (2005) والتي كانت بعنوان الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري باستخدام نظرية الشبكة الإدارية بمدينة جدة السعودية. حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية والإبداع الإداري باستخدام نظرية الشبكة الإدارية من وجهة نظر مدراء المدارس الابتدائية بمدينة جدة واستخدم الباحث المنهج الوصفي واستعمل الاستبيان على عينة قدرت بـ 288 مديراً. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الإبداع بصورة عامة وكل من القيادة المتعلقة والقيادة الاجتماعية وقيادة الفريق والقيادة بصورتها الكلية. بينما وجدت علاقة سالبة بين الإبداع والقيادة المتساهلة والقيادة المتسلطة والقيادة المتقلبة.

- دراسة العنزي مبارك عبد الله (2009) وكانت بعنوان علاقة تفويض الصلاحيات بالإبداع الإداري لدى وكلاء مدارس منطقة تبوك التعليمية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تفويض الصلاحيات التي يمنحها مديرو المدارس في منطقة تبوك لوكلائهم وعلاقة ذلك بالإبداع الإداري

لدى الوكلاء من وجهة نظرهم. اختار الباحث عينة عشوائية قدر حجمها بـ (159) وكيلا وكانت أهم النتائج أنه يتوفر الإبداع الإداري بدرجة مرتفعة في مجال الخروج عن المألوف ودرجة متوسطة في مجالي الحساسية للمشكلات والمخاطرة ودرجة كلية متوسطة للإبداع الإداري. ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة تفويض الصلاحيات والإبداع الإداري لدى وكلاء المدارس.

- دراسة بوفلجة غياث وآخرون (2017): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري وقد أجريت على عينة من إدارات مؤسسة سوناطراك فرع المصعب بوهران باستخدام مقياس أورغان (organ) لسلوك المواطنة التنظيمية واستبيان الإبداع الإداري من إعداد الباحثين على عينة تعدادها 100 إطار. وأسفرت النتائج على أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري.

- دراسة هارون سميرة (2014): هدف هذه الدراسة إلى بحث فعالية المواطنة التنظيمية في تدعيم الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمة، وهي دراسة ميدانية على عينة قوامها 180 فردًا من مختلف المستويات الإدارية للعاملين بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI بالروبية. وأظهرت النتائج أن مستوى المواطنة التنظيمية للعاملين كان مرتفعًا كما أن المؤسسة تمتلك بيئة خصبة للإبداع وأن هناك علاقة ارتباط قوية بين المستوى المرتفع للمواطنة التنظيمية وقدرة العاملين على الإبداع التنظيمي.

- دراسة صالح بن محمد الكلبي (2011): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر مقومات الإبداع الإداري لدى مديري العموم ومديري الإدارات في وحدات الإدارة العامة ببعض الوزارات بجمهورية اليمن، ومدى ممارستهم لمراحل عملية الإبداع الإداري. طبقت الدراسة على عينة قوامها 350 مديرا وأظهرت النتائج بعد تحليلها أن مقومات الإبداع الإداري تتوفر لدى عينة الدراسة بدرجة متوسطة، وأن أكثر عناصر الإبداع توفرا هو عنصر الأصالة في المرتبة الأولى، ثم عنصر مواصلة الاتجاه، يليه الطلاقة فالمرونة وفي الرتبة الأخيرة حل عنصر الحساسية للمشكلات.

- دراسة محمد بن علي اللبثي (2008): هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري المدارس الابتدائية بمدينة الرياض بالعربية السعودية، والتعرف على واقع ممارسة عناصر الإبداع الإداري لديهم، ثم تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري لدى هؤلاء المديرين. أبرز نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة عناصر الإبداع الإداري لدى المديرين كانت بدرجة كبيرة جدا، كما أن ثقافة الدور وثقافة المهمة هي الثقافات التي تفسر الإبداع الإداري من وجهة نظر أفراد العينة.

7- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-7- منهج الدراسة:

لا يمكن للباحث أن يقتحم غمار البحث من دون محددات، تفرض عليه تبني طريقة عمل في رحلة بحثه عن الحقيقة، ذلك هو المنهج العلمي الذي يحد من العشوائية والذاتية، ويعرف بأنه جملة المبادئ والقواعد التي يجب إتباعها من بداية البحث إلى نهايته، بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية التي تخضع لها ظواهر موضوع الدراسة (سلاطنية وجيلالي، 2004، ص.27). وانطلاقاً من طبيعة وأهداف هذه الدراسة، فقد تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الذي يسعى إلى جمع المعلومات من بيئتها مباشرة، ومن واقعها المدرس، ثم تنظيمها وتحليلها للخروج بوصف للظاهرة وتفسيرها وكشف أسبابها للوصول إلى نتائج تفيد في فهم حقيقتها.

2-7- حدود الدراسة:

اشتملت الدراسة على عينة مديري المدارس الابتدائية الموزعين عبر تراب بلدية المسيلة، إذ أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2017 / 2018، بداية من شهر ديسمبر 2017 إلى غاية فيفري 2018.

3-7- عينة الدراسة الاستطلاعية وهدفها:

بغرض التأكد من سلامة ادوات الدراسة تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة من خارج عينة الدراسة الأساسية مكونة من (33) مديراً وهذا على هامش انعقاد إحدى الندوات التكوينية الخاصة بالمدرء بالولاية، إذ تم توزيع ما مجموعه (40) استبياناً، وبعد الاسترجاع والتفريغ تبين للباحثين أن الصالح منها 33 استمارة فقط، وهي عينة كافية لإجراء هذا الغرض. وتسعى الدراسة الاستطلاعية إلى استطلاع قدرة العينة على الاستجابة بسلالة على أدوات الدراسة، كما تهدف إلى التعرف على الصعوبات المحتملة التي يمكن أن تعترض طريق البحث أثناء تطبيق الدراسة الأساسية. ولعل أهم هدف تسعى إليه الاستطلاعية هو حساب الخصائص السيكومترية من صدق وثبات للتأكد من ملاءمة الأداة للاستخدام البحثي.

4-7- الدراسة الأساسية:

- مجتمع وعينة الدراسة الأساسية:

المجتمع الإحصائي هو المجال العام لكل الملاحظات الممكن التعرف عليها وفق شروط محددة، كما يمكن تعريف المجتمع العام على أنه كل وحدة تتوفر فيها الخصائص المدروسة مهما كان عددها كبيراً (بوحفص، 2013، ص.20).

تمثل مجتمع الدراسة في سلك الإدارة المدرسية في طورها الابتدائي على مستوى بلدية المسيلة، حيث تتواجد بهذه البلدية 76 مؤسسة ابتدائية، أما عينة الدراسة فتكونت من (43) مديرا موزعين عبر تراب بلدية المسيلة أي بنسبة 56%.

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
86 %	37	ذكور
14 %	06	إناث
100 %	43	المجموع

8- أدوات الدراسة:

بغرض جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، تم تصميم استبيان لقياس المواطنة التنظيمية، واستبيان لقياس الإبداع الإداري، وهذا بعد الاطلاع على بعض الدراسات في الأدب النظري المتوفر، مثل دراسة (2001) kleysen and street ودراسة الجوال (2015) في متغير الإبداع الإداري ودراسة والأنس (2002) في سلوك المواطنة التنظيمية.

8-1- استبيان المواطنة التنظيمية:

هو استبيان يهدف إلى قياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى المديرين. يتكون هذا الاستبيان في صورته النهائية من 19 بندا يقابلها خمسة بدائل للإجابات هي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وتندرج هذه الفقرات تحت خمسة (05) أبعاد هي: (الإيثار، اللطافة، الروح الرياضية وعي الضمير، السلوك الحضاري).

8-2- استبيان الإبداع الإداري:

هو استبيان يهدف إلى قياس الإبداع الإداري لدى المديرين، تم تصميمه بعد مراجعة الأدب النظري الخاص بموضوع الإبداع الإداري، يتكون هذا الاستبيان في صورته النهائية من (15) بندا يقابلها بدائل خمسة هي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) تندرج هذه الفقرات تحت ثلاث (03) أبعاد هي: (الأصالة والمرونة، الطلاقة والقدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات).

3-8- الخصائص السيكومترية للأدوات:

1-3-8- حساب الصدق:

يعتبر الاختبار الصادق هو الاختبار الذي يقيس ما وضع لقياسه، والصدق في هذا الإطار يعني إلى أي مدى أو إلى أي درجة يستطيع هذا الاختبار قياس ما قصد أن يقاس به (بوسنة، 2007، ص.163).

1-1-3-8- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان المواطنة التنظيمية:

للتأكد من صدق استبيان الدراسة تم اللجوء إلى طريقة الاتساق الداخلي والتي تعرف بأنها الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه. ويسعى الباحث في هذه الخطوة إلى بحث الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط درجات أبعاد استبيان المواطنة التنظيمية مع الدرجة الكلية لاستبيان المواطنة التنظيمية. الجدول رقم (02): ارتباط درجات أبعاد استبيان المواطنة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمقياس

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
دال عند مستوى 0.01	**0.69	الايثار
	**0.79	اللطف
	**0.69	الروح الرياضية
	**0.76	وعي الضمير
	**0.50	السلوك الحضاري

يتبين من الجدول (01) أن جميع أبعاد استبيان المواطنة التنظيمية الخمسة حققت ارتباط دال مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.01)، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.50-0.79)، وهي درجة مرتفعة ومقبولة، مما يدل على أن الاستبيان في صورته الحالية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، وهو ما معناه أن جميع فقرات وأبعاد الاستبيان تحقق الهدف المصمم من أجله.

2-1-3-8- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإبداع الإداري:

على نفس المنوال الذي سبق استبيان المواطنة التنظيمية، يسعى الباحثان استكمالاً للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإبداع الإداري، إلى بحث الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط درجات أبعاد استبيان الإبداع الإداري مع الدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول رقم (03): ارتباط درجات أبعاد استبيان الإبداع الإداري مع الدرجة الكلية للاستبيان

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
دال عند مستوى 0.01	**0.67	الأصالة والمرونة
	**0.71	الطلاقة والقدرة على التحليل
	**0.65	الحساسية للمشكلات

يتبين من الجدول (02) أن جميع أبعاد استبيان الإبداع الإداري قد حققت ارتباط دال مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.01)، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (-0.71-0.65)، وهي درجة مرتفعة ومقبولة، مما يدل على أن الاستبيان في صورته الحالية يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، وهو ما معناه أن جميع فقرات وأبعاد الاستبيان تحقق الهدف المصمم من أجله.

2-3-8- حساب الثبات:

يعد المقياس ثابتاً إذا كان الإجابة المحصل عليها عن طريقه واحدة بالتقريب، لو تكرر تطبيقها على نفس الأشخاص (العينة) في وقتين مختلفين (الدشهة. 2007، ص.78). ولتحقق من هذا الهدف قام الباحثان بحساب ثبات الاستبيان كما يلي:

1-2-3-8- ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان المواطنة التنظيمية:

لمزيد من تحرى الدقة في بحث درجة ثبات الاستبيان، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (04): معامل ثبات ألفا لاستبيان المواطنة التنظيمية

معامل الثبات	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
0.768	4	الإيثار
0.886	4	اللطافة
0.565	4	الروح الرياضية
0.516	3	وعي الضمير
0.736	4	السلوك الحضاري
0.663	19	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) أن معاملات الثبات لمقياس المواطنة التنظيمية قدر بـ (0.66)، وهي درجة فوق المتوسط. حيث بلغت حدها الأعلى في محور اللطافة بـ (0.88)، وحدها الأدنى نجده في محور وعي الضمير إذ يقدر بـ (0.51). وعليه يمكن القول إن معامل ثبات المقياس مقبول.

8-2-2- ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الإبداع الإداري:

لمزيد من تحرى الدقة في بحث درجة ثبات الاستبيان، تم استخدام معادلة الفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (05): معامل ثبات ألفا لاستبيان الإبداع الإداري

أبعاد الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات
الأصالة والمرونة	5	0.768
الطلاقة والقدرة على التحليل	5	0.649
الحساسية للمشكلات	5	0.782
المجموع	15	0.873

يوضح الجدول رقم (04) أنه يمكن وصف مجموع معاملات الثبات لاستبيان الإبداع الإداري بالعالية إذ قدر بـ (0.87)، حيث بلغت حدها الأعلى في محور الحساسية للمشكلات بـ (0.78)، وحدها الأدنى نجده في محور الطلاقة والقدرة على التحليل إذ يقدر بـ (0.64). وعليه يمكن القول إن معامل ثبات الاستبيان عال.

9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحثان برنامج الحلول الإحصائية للخدمات والمنتجات (Statistical Product and Service Solutions) (Spss) الإصدار رقم اثنان وعشرون (22) لمعالجة البيانات تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية: لتبيان نسبة عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس.
- المتوسط الحسابي: بهدف حساب متوسطات درجات أفراد العينة.
- المتوسط النظري: بهدف اكتشاف مستوى المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري بين الضعف والقوة.
- الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تمركز أو تشتت الإجابات.
- معامل ارتباط بيرسون: لبحث صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- معادلة ألفا كرونباخ: لبحث ثبات فقرات الأدوات.

10- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

10-1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: الذي كان نصه: ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

وأنبثق عن هذا السؤال فرضية فحواها أنه: "نتوقع مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة". وللإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري لأبعاد استبيان المواطنة التنظيمية.

الجدول رقم (06): مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	مستوى المواطنة التنظيمية
1	الإيثار	16.66	12	2.11	0.05	مرتفع
2	اللطافة	16.35	12	2.01	0.05	مرتفع
3	الروح الرياضية	15.53	12	2.32	0.05	مرتفع
4	وعى الضمير	12.98	9	2.44	0.05	مرتفع
5	السلوك الحضاري	14.41	12	2.62	0.05	مرتفع
	الدرجة الكلية للمواطنة التنظيمية	75.93	57	9.22	0.05	مرتفع

نلاحظ من الجدول رقم (06) أن الدرجة الكلية للمواطنة التنظيمية جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي يقدر بـ (75.93) وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط النظري الذي يقدر بـ (57)، وانحراف معياري يقدر بـ (9.22) وبمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري اتضح أن قيمة الفارق بين المتوسطين قدرت بـ (18.93) لصالح المتوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05). وهذا يعني أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية يتجه نحو الارتفاع مما يؤكد أن أفراد عينة الدراسة يحظون بمستويات مرتفعة من سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وبالاطلاع على متوسطات أبعاد متغير سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة نجد أن بعد الإيثار حل في المرتبة الأولى من ناحية الارتفاع، ليشكل مستوى مرتفع مقارنة ببقية الأبعاد وذلك

بمتوسط حسابي قدر ب (16.66) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (12) وانحراف معياري قدر ب (2.11) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05). مما يعني أن مستوى هذا البعد جاء أكبر من المتوسط النظري وهو ما يعني أنه مرتفع.

يليه بعد اللطافة وذلك بمتوسط حسابي قدر ب (16.35) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (12) وانحراف معياري قدر ب (2.01) وهي دالة عند مستوى (0.05). وهو أن مستوى هذا البعد اتجه نحو الارتفاع. وحل بعد الروح الرياضية ثالثا في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر ب (15.53) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (12) وانحراف معياري قدر ب (2.32) مما يعني أن مستوى هذا البعد جاء مرتفعا أيضا.

أما عن بعد السلوك الحضاري فقد جاء في الرتبة الرابعة في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر ب (14.41) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (12) وانحراف معياري قدر ب (2.62) وهو ما يعني أن مستوى هذا البعد جاء مرتفعا.

وأخيرا حل بعد وعي الضمير في الرتبة الأخيرة وذلك بمتوسط حسابي قدر ب (12.98) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (9) وانحراف معياري قدر ب (2.44)، وهو مستوى مرتفع أيضا.

مما سبق يمكن القول إن الفرض القائل بتوقع مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بالمسييلة هو افتراض مقبول.

ويمكن أن نستنتج أن مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية مسيلة كان مرتفعا بصورة عامة، وذلك في متغير سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده (الإيثار، اللطافة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري). واتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة رياض أبا زيد (2009) إذ توصلت إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعاده كان مرتفعا لدى العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالأردن. ووافقت أيضا دراسة أبو تايه بندر (2012) التي كانت نتائجها تصب في ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده الخمسة لدى الموظفين في مراكز الوزارات الحكومية الأردنية.

10-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: الذي جاء نصه: ما مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة؟

وأنبثق عن هذا السؤال فرضية مضمونها أنه: نتوقع مستوى مرتفع للإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة. وللإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية المنبثقة عنه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النظري لأبعاد استبيان الإبداع الإداري.

الجدول رقم (07): مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	مستوى الإبداع الإداري
1	الأصالة والمرونة	18.01	15	4.16	0.05	مرتفع
2	الطلاقة والقدرة على التحليل	17.83	15	4.04	0.05	مرتفع
3	الحساسية للمشكلات	12.74	15	2.33	0.05	منخفض
	الدرجة الكلية للإبداع الإداري	48.58	45	9.56	0.05	مرتفع

نستنتج من الجدول رقم (06) أن الدرجة الكلية للإبداع الإداري جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي يقدر بـ (48.58) وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط النظري الذي يقدر بـ (45)، وانحراف معياري يقدر بـ (9.56). وهذا يعني أن مستوى الإبداع يتجه نحو الارتفاع، وهوما يؤكد أن مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة يحظون بمستويات مرتفعة من ممارسة الإبداع الإداري. وبالاطلاع على متوسطات أبعاد الإبداع الإداري الثلاثة نجد أن بعد الأصالة والمرونة حل في المرتبة الأولى من ناحية الارتفاع، مقارنة ببقية الأبعاد وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (18.01) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (15) وانحراف معياري قدر بـ (4.16). مما يعني أن مستوى الأصالة والمرونة في هذا البعد جاء أكبر من المتوسط النظري وهوما يعني أنه يتجه نحو الارتفاع.

يليه بعد الطلاقة والقدرة على التحليل وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (17.83) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (15) وانحراف معياري قدر بـ (4.04) مما يعني أن مستوى هذا البعد جاء أكبر من المتوسط النظري نحو الارتفاع، وحل بعد الحساسية للمشكلات ثالثاً في الترتيب وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (12.74) مقارنة بالمتوسط النظري الذي جاءت قيمته (15) وانحراف معياري قدر بـ (2.33) مما يعني أن مستوى هذا البعد جاء منخفض.

وبناءً على هذه النتائج فيمكن القول إن الافتراض القائل بتوقع مستوى مرتفع للإبداع الإداري لدى موظفي مديري المدرسة الابتدائية ببلدية مسيلة هو افتراض مقبول، كما اتفقت دراستنا الحالية مع دراسة لفقيير (2017) التي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع في السلوك الإبداعي لدى مديري المؤسسات التعليمية (الأطوار الثلاث) بولاية برج بوعرييج. كما اتفقت أيضاً مع دراسة العززي (2009) التي أظهرت توفر مستوى مرتفع في الإبداع الإداري في بعد الخروج عن المألوف ودرجة متوسطة في بعد الحساسية للمشكلات لدى وكلاء مدارس منطقة تبوك التعليمية بالمملكة العربية السعودية. واتفقت أيضاً مع دراسة جبرة (2005) التي أظهرت أن أكثر مستويات الإبداع ارتفاعاً هي المرونة ثم الطلاقة ثم الثقة بالنفس ثم الأصالة فالمخاطرة لدى مديري مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

10-3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: الذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية مسيلة؟ وأنبثق عن هذا السؤال فرضية مفادها أنه: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية مسيلة". وللتأكد إحصائياً من الفرضية استخدمنا معامل بيرسون بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لاستجابات أفراد العينة. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (08): يوضح معامل الارتباط بيرسون بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية

المتغيرات	معامل الارتباط	عدد أفراد عينة الدراسة	القيمة الاحتمالية المعنوية	مستوى الدلالة
سلوك المواطنة التنظيمية	0.72	43	0.00	0.05
الإبداع الإداري				

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول رقم (08) الذي يوضح معامل الارتباط بيرسون بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية مسيلة، وكانت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين متغير سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة تقدر بـ (0.72) وهذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات مديري المدارس الابتدائية حول سلوك المواطنة

التنظيمية ودرجاتهم حول استبيان الإبداع الإداري. وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري، ويفسر سبب ذلك كون أن سلوك المواطنة كما هو معلوم سلوك تطوعي، اختياري موجه للزملاء داخل المنظمة بهدف أساساً إلى المساعدة أو تقديم الدعم بغية تجاوز العوائق التنظيمية أو الأعباء التي تحدث أثناء العمل. وبما أن الإبداع الإداري هو أحد أشكال الاستغراق الوظيفي أو أرقى أساليب الاندماج في أداء الأعمال، فليس من المستبعد أن يتأثر سلوك التطوع بسلوك الإبداع الإداري هذا من جهة، ومن جهة أخرى يمكن اعتبار أن أداء الأعمال بطريقة إبداعية هو نوع من أنواع التطوع الذي لا ينتظر منه صاحبه مقابل مالي أي أدنى مكافأة، كما أن هذين السلوكيين هما أحد أهم عناصر عالم القيم.

اتفقت دراستنا الحالية مع كل من دراسة بوفلجة (2017) حول المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى إطارات سوناطراك.

كما اتفقت أيضاً مع دراسة القحطاني (2014) التي كانت بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة مقارنة نحو نموذج مقترح، وأسفرت أن ارتفاع مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط طردياً مع مدى توافر الإبداع الإداري في القطاع العام بشكل أعلى منه في القطاع الخاص.

ودراسة المغيرة (2012) بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته وأثره على ممارسة الإبداع الإداري كما يراه الموظفون في مراكز الوزارات الأردنية، التي أظهرت أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى المبحوثين.

- الاستنتاج العام:

سعيًا في هذا الموضوع إلى بحث سبل الوصول بالموظف إلى أعلى مستويات فاعلية الأداء من خلال دراسة واستكشاف سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري، وقد توصلت دراستنا إلى النتائج الآتية:

- نستنتج تحقق الفرضية العامة للدراسة والتي تنص أن توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية مسيلة حيث قُدِّر معامل الارتباط بين المتغيرين بـ (0.72) وهو يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة، ومع هذا لا يمكن الجزم أن سلوك المواطنة التنظيمية هو السبب الوحيد في ارتفاع

مستويات سلوك الإبداع الإداري، بل توجد عوامل أخرى تتداخل في ذلك لم تشملها دراستنا البحثية.

- بعد تناول الفرضية الأولى بالبحث والتي تنص بأننا نتوقع مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة، تبين تحققها إذ كان مستوى سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعاً في جميع أبعاده (الإيثار، اللطافة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري).
- بعد تناول الفرضية الثانية بالدراسة والتي تنص بأننا نتوقع مستوى مرتفع للإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة، تبين تحققها إذ كان مستوى الإبداع الإداري مرتفع لدى مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة.

- خاتمة:

إن أكبر غاية تنشدها المؤسسات التنظيمية - في ظل التنافسية - هو اكتساب طاقم بشري قادر على تحقيق أهداف المؤسسة بأقل جهد وأيسر تكلفة ومع فاعلية أكثر، مراعية فيه تحليبه ببعض السلوكيات التي تكفل ولاءه حال حدوث الأزمات. ومنه كانت جوانب شخصية هذا الموظف أهم عامل من عوامل نجاح الفرد والمنظمة، لاسيما الجوانب القيمية من مشاعر إيجابية اتجاه بيئة عمله مثل سلوك التعاون والتطوع وروح المبادرة. وتغليب المصلحة العامة على الخاصة، لذا اهتمت إدارة الأفراد والمنشآت كل الاهتمام بالاستثمار الأمثل في مثل هذه السلوكيات لتحقيق أداءات أفضل تكون سمتها الأعلى الجودة والتميز.

- قائمة المراجع:

- أبا زيد، رياض. (2010). أثر التمكين النفسي على سلوكيات المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعية في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث-العلوم الإنسانية، مجلد 24 (2). ص 494-519.
- أبو تايه، بندر كريم. (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20 (02). ص ص. 145-186.
- بوحفص، عبد الكريم. (2013). الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويا وباستخدام برنامج spss، ط1، ج1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوسنة، محمود. (2007). علم النفس القياس المبادئ الأساسية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوفلجة، غياث. (2017). المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك وهران. مجلة أفق الفكرية، جامعة جيلالي اليابس، المجلد 03 (07). ص ص. 182-198.
- براف، خيرة. (2007). التمكين وأثره على المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
- جبرة، محمد بن أحمد بن محمد. (2005). الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري باستخدام نظرية الشبكة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة، السعودية.
- جلدة، سليم، وعبوي، زيد. (2006). إدارة الإبداع والابتكار. الأردن: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- الجوال، محمد سعيد. (2015). التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علوم التسيير. جامعة حسيبة بن بو علي الشلف، الجزائر.
- الدهشة، زياد عبد الله. (2007). المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفقا لنظرية هيرز بيرج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية.

- السحيمات، ختام عبد الرحمان. (2007). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف. (2011). الإبداع الإداري. ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والطباعة.
- سلاطنية، بلقاسم والجيلاني، حسان. (2004). منهجية العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- الشقحاء، عادل. (2003): علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري. دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض. رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية، الرياض.
- الصيرفي، محمد عبد الفتاح. (2003): الإدارة الرائدة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- العنزي، مبارك عبد الله. (2009). علاقة تفويض الصلاحيات بالإبداع الإداري لدى وكلاء مدارس منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غ منشورة. الإدارة التربوية. قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة. السعودية.
- القحطاني، عبد السلام بن شايح. (2014). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري. أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاجتماعية والإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. السعودية. (تم الاسترجاع من موقع <https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/57109>).
- القريوتي، محمد قاسم. (2000). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- لفقير، علي. (2017). دور البرامج التدريبية في تنمية السلوك الإبداعي لمديري المؤسسات التعليمية بولاية برج بوعريريج، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم النفسية والتربوية. جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر.
- المغيرة، عبير أحمد. (2012). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته وأثره على ممارسة الإبداع الإداري كما يراه الموظفون في مراكز الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة اليرموك. الأردن. (تم الاسترجاع من <http://thesis.mandumah.com/Record/220691/Details#tabnav>).
- الرقاد، هناء خالد وأبو دية، عزيزة. (2012). الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس،

مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، المجلد 20 (02). ص ص.737-763.

- اليوسفي، أحمد والنعساني عبد المحسن. (2006). العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية وبالتطبيق على المشافي الجامعية في سوريا، مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية العدد 44. ص ص.131-112.