

دور القيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية لعينة بمطاحن للقمح بولاية عنابة

The role of organizational values on the creative behavior of employees: a field study for a sample of wheat mills in Annaba

Le rôle des valeurs organisationnelles dans le comportement créatif des employés: Étude appliquée dans des moulins à blé à Annaba

شريرو رمضان¹، بلخضر مسعودة²

تاريخ النشر: 2022/12/02

تاريخ القبول: 2021/12/04

تاريخ الإرسال: 2021/06/16

ملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين. ولتحقيق هذه الغاية تم استطلاع آراء عينة من العمال بمطاحن ولاية عنابة، قدرت بـ (184) مبحوثا استجاب منهم (118) بنسبة رد بلغت (64.13%)، حيث تم تصميم استمارة وزعت عليهم. ومن أجل تحليل النتائج تم الاعتماد على التحليل الإحصائي الوصفي، تحليل التباين للانحدار، اختبار T-test وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، و كان من أهم نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية بنسبة تقدر بما مقداره 17.50 % فقط من التباين في السلوك الإبداعي للعاملين المبحوثين وهي قوة تفسيرية ضعيفة، و 82.50 % تعزي إلى متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي، لنختتم الدراسة بتقديم اقتراحات للمسيري الشركات.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية؛ السلوك الإبداعي؛ القابلية للتغيير؛ الطلاقة؛ المرونة؛ الاصاله؛ روح المجازفة؛ الحساسية للمشكلات.

Abstract

The study aims to identify the impact of organizational values on the creative behaviour of employees. To this end, a sample of workers in Annaba state mills was surveyed, estimated at (184) workers, (118) with a response rate of 64.13%, with a form distributed to them. In order to analyse the results, descriptive statistical analysis, regression variability analysis, T-test and one-way analysis of variance (ANOVA), One of the most important results of the study was the presence of a statistically significant effect of organizational values, with an estimated rate of only 17.50 % of the variance in the creative behavior of workers for respondents, which is poor explanatory power, and 82.50 % is attributed to other variables, including random error, to conclude the study by providing Suggestions for business leaders.

*المؤلف المراسل

¹ Cherirou Ramdane, University Badji Mokhtar , LEFIEGE laboratory: Algeria- Annaba, , e-mail : ramdane.cherirou@univ-annaba.org .

² Bellakhdar Messaouda, University Badji Mokhtar , LEFIEGE laboratory: Algeria- Annaba, e-mail : messaouda.belakhdar@univ-annaba.dz .

Keywords: Organizational values; creative behavior; changeability; ease; flexibility; originality; risk-taking spirit; sensitivity to problems.

Résumé

L'étude vise à identifier l'impact des valeurs organisationnelles sur le comportement créatif des travailleurs. à cette fin, un échantillon de travailleurs des meuneries dans la wilaya d'Annaba a été interrogé, estimé à (184) travailleurs, dont (118) ont répondu avec un taux de réponse de (64,13 %), où un questionnaire leur a été conçu et distribué. afin d'analyser les résultats, une analyse statistique descriptive, une analyse de régression de la variance, un test-T et une Analyse unidirectionnelle de la variance (ANOVA) a été utilisé, l'un des résultats les plus importants de l'étude était la présence d'un effet statistiquement significatif des valeurs organisationnelles, avec un taux estimé de seulement 17,50% de la variance dans le comportement créatif des travailleurs pour les répondants, ce qui est un faible pouvoir explicatif, et 82,50 % sont attribués à d'autres variables, y compris l'erreur aléatoire, pour conclure l'étude en fournissant des Suggestions pour les dirigeants d'entreprise.

Mots clés: Valeurs organisationnelles; comportement créatif; changeabilité; aisance; la flexibilité; originalité; esprit de prise de risque; sensibilité aux problèmes.

مقدمة

تعتبر القيم التنظيمية محورا هاما ومعيارا أساسيا للحكم على صحة أو اعتلال السلوك داخل المنظمة، فمنظومة القيم لها تأثير قوي ومباشر على سلوك وأداء الأفراد لأعمالهم وعلاقتهم برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم، حيث تعمل على إيجاد مساحة من التوافق والتناغم فيما بينهم، كما يلاحظ أن المؤسسات الرائدة في العصر الحالي هي تلك التي تحرص على الاستثمار في الأفكار الجديدة التي تشبع رغبات عملائها بطرق مختلفة ومبتكرة، وعليه يمكن القول أن الإبداع أصبح المفتاح الأساسي للتميز والريادة في بيئة الأعمال المعاصرة، فالمؤسسات التي تشجع على الإبداع وتوفر الدعائم الأساسية لنموه هي التي تقود السوق وترسم ملامحه، فتنمية السلوك الإبداعي للمورد البشري يتطلب بشكل أساسي الاهتمام بسلوكه وبقيمه داخل مؤسسته، ومن هنا تظهر أهمية السلوك الإبداعي على أساس أنه ينمي القدرات الفردية ويوجهها فكريا، فهو يمثل التحدي الأساسي الذي يواجه المؤسسة الاقتصادية، فالعمل على تنمية السلوك الإبداعي يتطلب العمل على ضخ وتنمية القيم الإيجابية والمحافظة عليها داخل المنظمة وتعزيزها.

مشكلة الدراسة:

لا يختلف القادة في كافة أنحاء العالم على أن الإبداع هو العامل المنفرد ذو الأثر الأعظم في نجاح عمل ما، (هورايب، 2003، صفحة 2)، فقد أصبح من الضروري على منظمات الأعمال تبني أساليب عمل جديدة متكيفة ذاتيا مع التغيرات البيئية لحل المشكلات، تتصف بالسرعة والفعالية في أن واحد لا سيما ما تعلق منها بالتشجيع على الإبداع

من خلال التعلم المستمر وزرع القيم الإيجابية بين أعضاء التنظيم، والتي تعزز السلوك الإبداعي وتنميته. من هنا تظهر إشكالية الدراسة، والتي يعبر عنها في التساؤل الرئيسي "ما أثر القيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين في

المؤسسات محل الدراسة؟". للإجابة على هذا التساؤل تم تجزئته إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تؤثر القيم التنظيمية على بعد القابلية للتغيير لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل تؤثر القيم التنظيمية على بعد الطلاقة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل تؤثر القيم التنظيمية على بعد المرونة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل تؤثر القيم التنظيمية على بعد الأصالة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل تؤثر القيم التنظيمية على بعد روح المجازفة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل تؤثر القيم التنظيمية على بعد الحساسية للمشكلات لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية التالية:

❖ الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة. وتم تقسيمها إلى ستة فرضيات فرعية، كالتالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد القابلية للتغيير لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد الطلاقة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد المرونة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد الأصالة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد روح المجازفة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد الحساسية للمشكلات لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى القيم التنظيمية من وجهة نظر الباحثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- التعرف على مستوى السلوك الإبداعي بجميع أبعاده (القابلية للتغيير، الطلاقة، المرونة، الأصالة المخاطرة)، من وجهة نظر الباحثين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- التعرف على أثر القيم التنظيمية على أبعاد السلوك الإبداعي (القابلية للتغيير، الطلاقة، المرونة، الأصالة المخاطرة)، للمبشرين بالمؤسسات محل الدراسة؛
- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في:

❖ **الأهمية العلمية:** تبرز الأهمية العلمية للدراسة من خلال أهمية المتغيرين في سلوكيات الباحثين، حيث تتناول الدراسة موضوع القيم التنظيمية، إذ يعد هذا الموضوع من المواضيع التي لا تزال محل بحث وانشغال المختصين لما له من تأثير في أداء المورد البشري وفي تحقيق أهداف المنظمة، كما تطرقت الدراسة لموضوع السلوك الإبداعي بجميع أبعاده (القابلية للتغيير، الطلاقة، المرونة، الأصالة المخاطرة)، و الذي يعد هو الآخر من المواضيع المتعلقة بدراسة قدرة المنظمة على التغيير وعلى التطوير التنظيمي، ونجاحها في الوصول إلى أعلى درجات التميز، حيث تم التعرف على أهم أبعاده، وهذا في كونها محاولة لإبراز دور القيم التنظيمية باعتبارها أحد مكونات الثقافة التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين.

❖ **الأهمية العملية:** تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوع القيم التنظيمية وأثره في السلوك الإبداعي للمبشرين، بدراسة أثر القيم التنظيمية في أبعاد (القابلية للتغيير، الطلاقة، المرونة، الأصالة المخاطرة) السلوك الإبداعي، وهذا من وجهة نظر عينة الدراسة.

❖ الدراسات السابقة

- دراسة (عبيرات: 2018): بعنوان "أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي"، بحث تطبيقي على المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، وبلغت عينة الدراسة (90) مبحوثا، واعتمدت على نموذج "ديف فرانسيس ومايك ودكوك"، في تصنيفهم للقيم التنظيمية. من بين أهم النتائج المتوصل إليها وجود أثر ذو دلالة احصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما خلصت لمجموعة من التوصيات، أهمها ضرورة إرساء وتدعيم منظومة القيم لدى العاملين لتعزيز إلتزامهم التنظيمي. (عبيرات، 2018، الصفحات 53-66)

- دراسة (Ferencová, Sirková: 2016): بعنوان "Culture On The Impact Of Organizational Creativity And Innovation". هدفت الدراسة إلى تحليل (184) إستبانة حول تأثير الجوانب الثقافية على الإبداع الفردي والجماعي على الابتكار، وقد تم استخدام الإستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية

بين مواءمة القيم الشخصية للفرد مع القيم الثقافية للمؤسسة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة بين تنفيذ أفكار الموظفين الجدد واستعدادهم لإنتاج أفكار جديدة، بالإضافة إلى التأثير الإيجابي لارتباط الفريق بالأفكار الجديدة في الإبداع الجماعي أو إبداع الفريق، حيث كشفت الدراسة وجود صلة بين العلاقات الشخصية في مكان العمل والإبداع الفردي.

(Taha, Sirková, & Ferencová, 2016, pp. 7-17)

- دراسة (جوال: 2015): بعنوان "التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسات الاقتصادية"، على مستوى مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة، وقد هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التمكين بشقيه النفسي والهيكلية على السلوك الإبداعي لدى العاملين، من خلال تحليل (114) استمارة مسترجعة، وكان من أبرز نتائجها أن التمكين عبارة عن إحساس داخلي يدفع العامل نحو التقدم والتطور الوظيفي، والذي يطلق عليه التمكين النفسي، والذي يحتاج لكي ينمو إلى مقومات بيئية يتسم بها مناخ العمل، وهذا ما يسمى بالتمكين الهيكلي. كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير للتمكين بشقيه النفسي و الهيكلي على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسة محل الدراسة، كما اقترحت الدراسة عدة توصيات لاسيما منها، حث المؤسسة على منح العاملين حرية أكبر في أداء الأعمال بالطرق التي يرونها انسب، و العمل على تحسيسهم بأهميتهم لحاضر المؤسسة و مستقبلها، العمل على تعزيز التمكين الهيكلي من خلال توفير متطلباته ودعائه، بالإضافة الى العمل على تفويض اتخاذ القرارات و المشاركة فيها، تشجيع العمل الفرقي، تطوير نظام المعلومات، التحفيز المادي والمعنوي والتدريب. (جوال م.، 2015، الصفحات 377-378)

دراسة (الأحمد: 2008): بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للموظفين"، بمؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب بالقطاع العام والخاص، وهدفت الدراسة إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للموظفين، وتوصلت نتائجها إلى وجود اهتمام بالثقافة المشجعة على الإبداع مع توفر مستوى جيد لهذا السلوك، كما أظهرت النتائج وجود أثر لقيم التسامح في الأخطاء، تحمل المخاطر، التأكيد على روح فريق العمل والسرعة في العمل على تنمية كل من استكشاف الفرص، توليد الأفكار، التحقق، التحدي والتطبيق باعتبارها أبعادا للسلوك الإبداعي. (الأحمد، 2008، الصفحات 1-136)

1- القيم التنظيمية

اعتمادا على السياق الذي تعيش فيه المنظمة، إذ كان لحظة فوضى (عدم إستقرار)، تحدي، ابتكار، استكشاف، نجاح أو إخفاق، يجب على المنظمة و من الضروري التحقق من صحة قيمها التنظيمية من خلال تشخيصها، للتأكد من جاهزيتها في أوقات الأزمات، و من خلال تشخيصها يمكننا حقا أن نعرف ما إذا كانت مجرد كلمات منشورة على الحائط أو شعارات يتغنى بها فقط، أو أنها مبادئ حقيقية توجه سلوكيات، قرارات، توجهات العاملين في المنظمة.

1-1- مفهوم القيم التنظيمية تعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك (الزهراني، 2009، صفحة 08)، حيث تعد من المقومات الأساسية لتحديد الاختيارات التنظيمية وتحفيز السلوك وفي عملية صنع القرارات (بوخدير، 2005، صفحة 146)، وهي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الإجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم،... الخ (العميان، 2005، صفحة 112)، وتظهر القيم التنظيمية في مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المنظمة ويؤمنون بها، حيث تعمل كموجه لسلوكهم التنظيمي (Orsoni & Helfer, 1990, p. 153)، من خلال ما يحملونه من ضوابط تحدد الجيد من السيء، وما هو مقبول وما هو غير مقبول من التصرفات والسلوكيات والاتجاهات والرغبات والاحتياجات والقرارات وغيرها (بكر، 2010، صفحة 157).

1-2- أهمية القيم التنظيمية: تكمن أهمية القيم التنظيمية في فهم سلوك واتجاهات الافراد لتحفيزهم والتأثير في تصوراتهم بما يتماشى مع تحقيق أهداف المنظمة، ويمكن تلخيص أهميتها بالنسبة للمنظمة في كونها تعتبر قوة محركة ومنظمة لسلوك الأفراد داخلها وتعتبر محددًا للأهداف والسياسات التنظيمية التي يجب أن تنسجم وتتوافق معها (القيروتي، 2009، صفحة 118)، كما تبرز القيم الاختلافات الحضرية بين المجتمعات مما يؤثر بشكل واضح على السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد، (العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، 2005، صفحة 109) وتعتبر بمثابة المعيار الثقافي الذي يمكن من إجراء مقارنات بين الممارسات السلوكية والمفاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة، وإيجاد نوع من التقارب والتفاعل الايجابي بين الرؤساء والمرؤوسين، مما يضاعف فرص الثقة والمشاركة الجماعية وانجاز الأهداف المرسومة، وبالتالي تنمية وعي العاملين والتزامهم، الأمر الذي يؤثر ايجابيا على أدائهم (تركي، 2013، صفحة 60). فالقيم تمثل العامل الأساسي لتوحد وتماسك الثقافة العامة الرئيسية داخل التنظيم (عساف، 1999، صفحة 144) وتمنح العاملين بالمنظمة شعورا بالهوية الخاصة، حيث يلقت العاملين القيم التي يرغب التنظيم بها، والتي تسهم في تحقيق أهدافه (عساف، 1999، صفحة 145) والتي تعتبر بمثابة المعيار الذي يتم من خلاله المقارنة بين السلوكيات والمفاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة، فيجعل بعضها مقبولا يحظى بالتأييد والآخر مرفوضا يقابل بالمناهضة (تركي، 2013، صفحة 60)

1-3- أبعاد القيم التنظيمية: قام الباحثان (ديف فرانسيس ومايك وودكوك) بتصنيف القيم التنظيمية إلى أربعة أبعاد رئيسية، تتكون كل منها من مجموعة من القيم الفرعية وهي كالآتي:

1-3-1- إدارة الإدارة: تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات الصلة بالنفوذ (القوة)، كما يجب أن تتأكد من أن دور الإدارة قد تم تحديده بدقة ووضوح لجميع مستوياتها وأن المديرين مؤهلون للقيام بمهامهم وأدوارهم

بالفعالية المطلوبة، لذلك ومن أجل تحقيق النجاح يجب أن تتم عملية إختيار الكفاءات المعنية بالتسيير بدقة وتختار بعناية كبيرة، والعمل دوريا على تدريبها وتحفيزها (عجال، 2010، صفحة 54). تتكون من هذه القيمة من الآتي:

القوة والنفوذ: تعني أن تملك الإدارة نظام معلومات سريع والسلطة الرسمية والقانونية، بالإضافة الى المركز الوظيفي في الهيكل التنظيمي الذي يمكنها من إختيار مهمة المنظمة واتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات، وتصور الرؤية المستقبلية للمنظمة، (الغامدي، 2005، صفحة 10)

- **الصفوة:** يجب أن يشغل المناصب القيادية أفرادا ذو كفاءة تناسب وحجم مسؤولياتهم، فإذا كان العكس فستكبد المنظمة أضرارا تعود بالسلب على السير السليم للإدارة، وبالتالي اختيار هؤلاء الأفراد يبنى على معايير موضوعية بعيدة كل البعد عن الذاتية، وزيادة على ذلك إدراك أهمية التطوير المستمر لتلك الكفاءات. (ديف فرانسيس، 1995، صفحة 65)

- **المكافأة:** أي تحديد الأداء الناجح والمكافأة عليه (الغامدي، 2005، صفحة 10)

1-3-2- إدارة المهمة: أي اهتمام المنظمة بالقضايا ذات الصلة بأداء العمل وتحقيق الأهداف ومن ضمن أهم القيم التي تتبع لإدارة المهمة هي:

- **الفعالية:** تعبر عن مدى الوصول للنتائج التي من خلال نشاط المنظمة، فهي ترتبط بالأداء والقدرة على إختيار البديل الأفضل من بين البدائل المتاحة، حتى يتسنى الوصول إلى النقطة النهائية التي تحقق فيها المنظمة المتطلبات المتوقعة (عجال، القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي، 2010، صفحة 56)

- **الكفاءة:** هي العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج وبين النتائج المحققة، وتشير إلى القدرة على تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية بأقل التكاليف، لذا فالمنظمة تتبنى قيمة عمل الأشياء بطريقة صحيحة، تحقق فوائد كثيرة تشجع على إتقان العمل، سهولة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة، حدوث أضرار قليلة ناجمة عن الصراعات (تركي، 2013، صفحة 70)

- **الاقتصاد:** على المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف، وعدم صرف أموال لا ضرورة لها، فكثيرا ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف والهدر المالي (ديف فرانسيس، 1995، صفحة 71)

1-3-3- إدارة العلاقات الإنسانية: تعني أن العمال يحتاجوا أن يعاملوا بلطف وأن يثقوا في عدالة المنظمة، وتسمى هذه العملية بإدارة العلاقات (عجال، 2010، صفحة 57) ويشمل هذا البعد على القيم الآتية:

- **العدالة:** تتمثل هذه القيمة في إعطاء العاملين حقوقهم وامتيازاتهم على أساس المساواة والنزاهة مما ينعكس على ممارستهم لسلوكيات إيجابية تنمي عنصر الولاء والانتماء للمنظمة (تركي، 2013، صفحة 72)

- العمل الفرقي والجماعي: يعني بناء فريق عمل، من خلال تنسيق سلوك أداء جماعة العمل من حيث الأداء والدوافع والقدرات والشعور بأن الانجاز بشكل جماعي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر من الانجاز الفردي (العديلي، 1993، صفحة 379)

- القانون والنظام: يشير إلى القواعد التي يتم تحديدها في المنظمة والتي تعمل على توجيه سلوك الأفراد العاملين نحو تحقيق أهدافها، وتعمل هذه القوانين على تنظيم علاقة العاملين فيما بينهم ومع المنظمة، والجمهور الخارجي، حيث يتم ترسيخ هذه القوانين عن طريق القيم التي تتبناها المنظمة لتحقيق أهدافها (اللوزي، 2007، صفحة 240)

1-3-4- إدارة البيئة: لتنجح المنظمة يجب أن تحصل على المعلومات من بيئتها، لاتخاذ القرارات الصائبة ولحماية مصالحها، بالإضافة إلى إتخاذ الخطوات الضرورية للمنافسة ولاستغلال الفرص (عجال، القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي، 2010، صفحة 58)، ويشمل هذا البعد على القيم الآتية:

- التنافس: يتم من خلال السعي للحصول على أكبر قدر من الموارد النادرة للوصول إلى أفضل النتائج كالقدرة على زيادة الإنتاج للحصول على مكاسب تسمح للمنظمة البقاء في السوق (عطية، 2000، صفحة 113)

- الدفاع: يشير الدفاع إلى 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 الأزمات (تركي، 2013، صفحة 74)

- إستغلال الفرص: يمثل القدرة على الاستفادة من المستجدات التي تحدث واستغلالها أحسن استغلال لتحقيق الأهداف التنظيمية (قريشي، 2015، صفحة 183)، وبالتالي فالمنظمة الناجحة هي التي تبحث عن فرص في الخارج لاستغلال أفضلها، وهذا الأمر يتطلب أن يحل الهيكل التنظيمي المرن مقابل المركزية في اتخاذ القرارات (تركي، 2013، صفحة 75).

2- مدخل للسلوك الإبداعي

يعتبر الإبداع أحد المتطلبات الرئيسية في الإدارة المعاصرة، فلم يعد كافياً أن تؤدي المنظمات أعمالها بالطرق التقليدية، لذا فالمنظمات التي تبغي النجاح لا تقف عند حدود الكفاءة والفعالية وإنما يكون الإبداع والتغيير من أهم السمات المميزة لها، فقد أكد "روشكا" في مؤلفه بعنوان الإبداع العام والخاص، بأن الإبداع ظاهرة معقدة جدا ذات وجوه وأبعاد متعددة، وقد سارت الأبحاث في مجال الإبداع على جبهة عريضة من التشعب والتنوع، ولهذا يبدو من الصعب وجود تعريف محدد ومتفق عليه بخصوصه (روشكا، 1989، صفحة 16)، كما أشار "دراكر"، إلى ان الإبداع هو ذلك التغيير في ناتج الموارد أي في القيمة والرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك (دراكر، 1988، صفحة 18).

2-1- مفهوم السلوك الإبداعي: أكد (Spence, 1994) بأن السلوك الإبداعي هو محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان، تبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي السلوك الإبداعي برفض فكرة معينة أو تبنيها، فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئاً جديداً غير مألوف اعتبر إبداعاً أو سلوكاً إبداعياً (يوسف الزغبى، 2007، صفحة 78)، وينطوي السلوك الإبداعي على كيفية تفكير الفرد بعيداً عن السياقات التقليدية مع استحضار كل أشكال المغامرة المدروسة، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها، وهو ترجمة فعلية لأداء فريد ومتميز مدعوم بالأفعال والقدرات لتحقيق الفعل المبدع (العزاوي، 2013، صفحة 321). بصفة عامة فإن السلوك الإبداعي يظهر في كل السلوكيات الفردية، الجماعية/الفرقية أو المؤسسية، المرغوبة والتي تسعى الجهة المبدعة من خلالها إلى تقديم أفكار جديدة وليس بالضرورة إنتاجها أو تجسيدها على أرض الواقع.

2-2- أهمية السلوك الإبداعي: يمكن تحديد أهميته داخلياً وخارجياً، كالآتي:

- **البيئة الداخلية للمنظمة:** تكمن أهميته في (عامر، 2017، صفحة 236): تحديد المشكلة بدقة زيادة القدرة على حلها؛ إنتاج أفكار متعددة في آن واحد؛ يعمل على ترشيد الموارد المستخدمة في حل المشكلات؛ يحسن أساليب العمل؛ يعمل على حل المشكلات من جذورها نتيجة أصالة الفكرة؛ يعد المعيار الدقيق والصحيح لعملية التغيير؛ يعتبر باعثاً على استنباط أفضل ما لدى المبدعين في المنظمة؛ يساهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم.

- **البيئة الخارجية:** يمثل السلوك الإبداعي عنصراً حاسماً يحقق العديد من الفوائد للمؤسسة، والتي يمكن حصرها في النقاط التالية (للشوشي، 2011، صفحة 199): تحسين خدمة المستهلك، المرونة والتكيف وفقاً للحاجة، مما يحافظ على الزبائن الحاليين ويجلب زبائن جدد؛ تحسين إنتاجية المؤسسة، نتيجة استخدام الموارد بشكل اقتصادي واستغلالها في تطوير وإنتاج منتجات جديدة؛ زيادة قدرة المؤسسة، من خلال سرعة تقديمها لمنتجات جديدة وتقليل تكلفة التصنيع من خلال الإبداع في العملية؛ تحسين صورة المؤسسة ومكانتها وأكسابها ميزة تنافسية.

2-3- أبعاد السلوك الإبداعي: يوجد العديد من الأبعاد التي تم الإشارة لها من قبل الباحثين، وتتمثل أهمها في ما يأتي:

- **القابلية للتغيير:** تتمثل في القدرة على طرح الأفكار الجديدة في بيئة العمل، في محاولة منه للانتقال من مستوى لآخر والتكيف مع كل جديد، من خلال دعمه وتشجيعه للتغيير المتجدد في أساليب العمل (حمور، 2014، صفحة 16).

- **الطلاقة:** تعبر الطلاقة عن الجانب الكمي في السلوك الإبداعي، وهي عبارة عن مقياس لمدى قدرة الفرد على خلق الأفكار وطرحها، فالشخص المبدع متفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، فلديه قدرة عالية على سيولة طرح الأفكار وتوليدها (جوال م.، 2015، صفحة 183).

- المرونة والتلقائية: تتمثل في حرية تغيير الوجهة الذهنية، أي تتمثل إمكانية تغيير الشخص لمجرى تفكيره وتوجيهه نحو اتجاهات جديدة بسرعة وسهولة، مع التحرر من القيود والقصور الذاتي في التفكير.
- الأصالة: تمثل القدرة على إنتاج عدد من الأفكار غير الشائعة والابتعاد عن النمطية: من خلال التفكير في المواقف بطريقة مختلفة، فالأصالة تتطلب البعد عن التفكير التقليدي (صادق، 2002، الصفحات 118-122)
- روح المجازفة: تعني مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وأخذ زمام المبادرة في تبني الأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، والاستعداد لتحمل نتائجها (قرميطي، 2020، صفحة 97)
- الحساسية للمشكلات: تتمثل في القدرة على اكتشاف مشكلات العمل وتحديدتها تحديدا دقيقة قبل وقوعها، والتعمق في فهم مسبباتها والبحث عن حلول لها (البارودي، 2015، صفحة 73)

3- الدراسة الميدانية

3-1- منهج الدراسة: إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع بياناتها حيث تم الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بكل من القيم التنظيمية والسلوك الإبداعي، ومختلف الأبعاد المكونة لهما، أما على صعيد البحث الميداني فقد تم جمع البيانات بالاعتماد على الاستبيان وتحليله إحصائيا.

3-2- مجتمع وعينة الدراسة: تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى ثلاثة مطاحن للقمح بولاية عنابة، واستهدفت الدراسة عينة من العمال مكونة من (184) مبحوثا، حيث تم توزيع الإستمارات التي استرجع منها (118) إستمارة بنسبة رد تقدر ب(64.13%)، وهي نسبة صالحة للدراسة الإحصائية. والجدول التالي يلخص عمليتي التوزيع والإسترجاع كالاتي:

الجدول -1-: الإستبيانات الموزعة على أفراد العينة والمسترجعة

المؤسسات	الإستبيانات الموزعة	الإستبيانات المسترجعة	النسبة المئوية (%)
مؤسسة محبوبة	128	86	67.18
مؤسسة بلدي	40	22	55.00
مؤسسة اليد الذهبية	16	10	62.50
المجموع	184	118	64.13

المصدر: من إعداد الباحثين

3-3- صدق الإتساق البنائي للإستبيان

الجدول -2-: صدق الإتساق البنائي لمحاور الإستبيان

النتيجة	Sig- 234 -	معامل الإرتباط بيرسون r (المحسوبة)	محاور الإستبيان
يوجد إرتباط	0,000	0,810	القيم التنظيمية
يوجد إرتباط	0,000	0,871	السلوك الإبداعي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v26

من خلال الجدول رقم (02) نجد أن معامل الارتباط بيرسون لمحور القيم التنظيمية بلغ 0,810 و محور السلوك الإبداعي بلغ 0,871 من محاور الإستبيان و المعدل الكلي من قيمة I الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 و منه تعتبر محاور الإستبيان صادقة ومتسقة لغرض القياس.

3-4- صدق أداة الدراسة وثباتها: للتأكد من ثبات الأداة تم استخراج معامل معامل كرونباخ- ألفا، كالاتي:

الجدول 3-:معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	محاور الإستبيان	تسلسل العبارات
0,855	القيم التنظيمية	1 - 24
0,789	السلوك الإبداعي	25 - 44
0,871	جميع العبارات	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

يلاحظ من الجدول رقم (03) أن جميع معاملات الثبات أعلى من (0.60)، وهي النسبة المعتمدة في الدراسات الاجتماعية والمعبرة عن ثبات أداة الدراسة، وبالتالي فإن نسبة ثبات أداة الدراسة تعد مرتفعة حيث تم تسجيل (0.855) و (0.789) كمعاملات ثبات لمجموع أبعاد المتغير المستقل والتابع، كما بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الإستبيان 0,871 وبالتالي فإن لأداة الدراسة ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة من صلاحية الإستبيان لتحليل النتائج و إختبار الفرضيات.

3-5- أساليب التحليل الإحصائي: تم الإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- معامل كرونباخ-ألفا و معامل بيرسون، للتأكد من صدق، ثبات والاتساق البنائي لأداة الدراسة؛
- 2- الوسط الحسابي والانحراف المعياري بهدف وصف خصائص المبحوثين الشخصية والوظيفية؛
- 3- تحليل التباين للإنحدار للتأكد من مدى صلاحية نموذج الدراسة و معاملات دالة الإنحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع؛
- 4- إختبار T-test لدراسة الفروق في تصورات المبحوثين إزاء القيم التنظيمية فيما يتعلق بمتغير الجنس؛
- 5- تحليل التباين الأحادي One-Anova لإختبار الفروق في تصورات المبحوثين نحو القيم التنظيمية والتي تعزى إلى كل من العمر، المستوى الدراسي والأقدمية؛

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

4-1- إختبار فرضيات الدراسة: تم تحديد مستوى معنوية بقيمة 5% والمقصود منها درجة الإحتمال الذي ترفض به الفرضية إذا كانت قيمة المعنوية المحسوبة أقل أو تساوي مستوى المعنوية المعتمدة أي 0.05.

إختبار الفرضية الرئيسية الأولى: التي مفادها "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة". وقبل اختبارها تم اخضاعها لتحليل التباين للإنحدار بغرض التأكد من صلاحية النموذج للدراسة الإحصائية كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول - 4 -: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية نموذج الدراسة

R ²	R	مستوى/Sig (F) دلالة (F)	قيمة (F) المحسوبة	المصدر		
				متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات
0.175	0.419	*0.000	24.66	4.124	1	4.124
				0.167	116	19.400
				/	117	23.524

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دالة أقل أو يساوي 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

يتبين من المعطيات المبوبة في الجدول رقم (04)، ثبات صحة النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية الأولى حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (24.66)، ويتضح من الجدول نفسه بأن متغير القيم التنظيمية يفسر ما مقداره 17.50 % فقط من التباين في السلوك الإبداعي وهي قوة تفسيرية ضعيفة و 82.50 % تعزي الى متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي، كما تم تسجيل قيمة احتمالية بلغت (0.000) و هي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية، وبالتالي يتم رفض الفرضية واستبدالها بالفرضية البديلة التي تشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للمبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة، و لتأكد سنستعين بمعادلة خط الانحدار.

الجدول - 5 -: معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية الاولى

المعاملات الغير قياسية		العامل الموحد	T المحسوبة	Sig المعنوية
B	الخط المعياري	Beta		
1,754	0,367		4,778	0,000
0,498	0,101	0,417	4,942	0,000

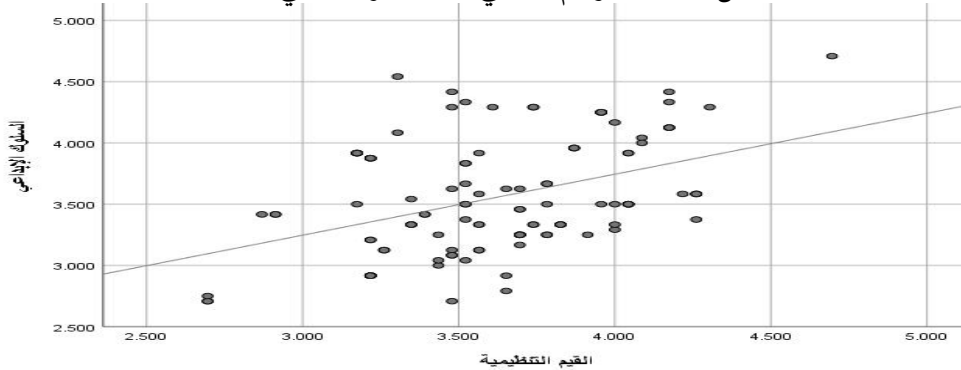
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

كما يشير الجدول رقم (05) الى معادلة الانحدار الخطي بين القيم التنظيمية و السلوك الإبداعي و التي تكتب على

$$Y=1,75+X 0,49 + E$$

الشكل التالي:

الشكل - 1- الرسم البياني للانحدار الخطي البسيط



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

- إختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى: قسمت الفرضية الرئيسية الأولى إلى ستة فرضيات فرعية تدرس كل منها أثر القيم التنظيمية في كل بعد من أبعاد السلوك الإبداعي، والجدول الآتي يلخص ذلك:

الجدول - 6:- الانحدار المتعدد لاختبار أثر القيم التنظيمية في أبعاد السلوك الإبداعي

القيم التنظيمية	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	R ²	مستوى دلالة T
القابلية للتغيير	0,945	0,171	0,455	5,510	0,207	*0,000
الطلاقة	0,816	0,244	0,297	3,346	0,088	*0,001
المرونة	0,713	0,185	0,337	3,850	0,113	*0,000
الاصالة	0,353	0,154	0,208	2,292	0,043	*0,024
روح المجازفة	0,368	0,203	0,166	1,812	0,028	0,073
الحساسية للمشكلات	-0,209	0,171	-0,113	-1,224	0,013	0,224

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دالة أقل أو يساوي 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

■ إختبار الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد القابلية للتغيير لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة." تشير النتائج الإحصائية المبوبة في الجدول رقم (06) أعلاه من خلال معامل Beta وقيم (T) أن القيم التنظيمية تمارس أثرا ذو دلالة إحصائية في بعد القابلية للتغيير لدى العاملين، بدليل إنخفاض معامل Beta والذي كان (0,455) بقيمة إحصائية قدره ب (0,000)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية، ويتضح من الجدول نفسه بأن متغير القيم التنظيمية يفسر ما مقداره 20.70 % فقط من التباين في القابلية للتغيير وهي قوة تفسيرية ضعيفة و 79.30 % تعزي الى متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي.

الجدول - 7:- جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الاولى

المعاملات الغير قياسية		العامل الموحد	T المحسوبة	Sig المعنوية
B	الخط المعياري	Beta		
-0,078	0,625		-0,125	0,901
0,945	0,171	0,455	5,510	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

كما يشير الجدول رقم (07) الى معادلة الانحدار الخطي بين القيم التنظيمية و بعد القابلية للتغيير و التي تكتب

$$Y = -0,07 + X_1 0,94$$

على الشكل التالي:

■ إختبار الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد الطلاقة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة." تشير النتائج الإحصائية المبوبة في الجدول رقم (06) أعلاه من خلال معامل Beta وقيم (T) أن القيم التنظيمية تمارس أثرا ذو دلالة إحصائية في بعد الطلاقة لدى العاملين، بدليل إنخفاض معامل Beta والذي

كان (0,297) بقيمة إحصائية قدرة ب (0,001)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية، ويتضح من الجدول نفسه بأن متغير القيم التنظيمية يفسر ما مقداره 08.80 % فقط من التباين في الطلاقة وهي قوة تفسيرية ضعيفة و 91.20 % تعزي الى متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي.

الجدول - 8: جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

المعاملات الغير قياسية		العامل الموحد	T المحسوبة	Sig المعنوية
B	الخط المعياري	Beta		
0.385	0.889	0.297	0.433	0.000
0.816	0.244		3.346	0.001

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

كما يشير الجدول رقم (08) الى معادلة الانحدار الخطي بين القيم التنظيمية و بعد القابلية للتغيير و التي تكتب

$$Y=0,38+X_2 0,81+ E$$

على الشكل التالي:

■ إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد المرونة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة." تشير النتائج الإحصائية المبوبة في الجدول رقم (06) أعلاه من خلال معامل Beta وقيم (T) أن القيم التنظيمية تمارس أثرا ذو دلالة إحصائية في بعد المرونة لدى العاملين، بدليل إنخفاض معامل Beta والذي كان (0,337) بقيمة إحصائية قدرة ب (0,000)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية، ويتضح من الجدول نفسه بأن متغير القيم التنظيمية يفسر ما مقداره 11.30 % فقط من التباين في المرونة وهي قوة تفسيرية ضعيفة و 88.70 % تعزي الى متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي.

الجدول - 9: جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

المعاملات الغير قياسية		العامل الموحد	T المحسوبة	Sig المعنوية
B	الخط المعياري	Beta		
0.930	0.676	0.337	1.377	0.171
0.713	0.185		3.850	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

كما يشير الجدول رقم (09) الى معادلة الانحدار الخطي بين القيم التنظيمية و بعد المرونة و التي تكتب على الشكل التالي:

$$Y=0,93+X_3 0,71$$

■ إختبار الفرضية الفرعية الرابعة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد الأصالة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة." تشير النتائج الإحصائية المبوبة في الجدول رقم (06) أعلاه من خلال معامل Beta وقيم (T) أن القيم التنظيمية تمارس أثرا ذو دلالة إحصائية في بعد الأصالة لدى العاملين، بدليل إنخفاض معامل Beta والذي

كان (0,208) بقيمة إحصائية قدرة ب (0,024)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية، ويتضح من الجدول نفسه بأن متغير القيم التنظيمية يفسر ما مقداره 17.50 % فقط من التباين في الأصالة وهي قوة تفسيرية ضعيفة و 82.50 % تعزي الى متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي.

الجدول - 10-: جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

المعاملات الغير قياسية		العامل الموحد	T المحسوبة	Sig المعنوية
B	الخط المعياري	Beta		
2.433	0.561		4.337	0.000
0.353	0.154	0.208	2.292	0.024

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات برنامج SPSS v 26

كما يشير الجدول رقم (10) الى معادلة الانحدار الخطي بين القيم التنظيمية و بعد الأصالة و التي تكتب على الشكل

$$Y = 2,43 + X_4 0,35$$

التالي:

■ **إختبار الفرضية الفرعية الخامسة:** "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد روح المجازفة لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة." تشير النتائج الإحصائية المبوبة في الجدول رقم (06) أعلاه من خلال معامل Beta وقيم (T) أن القيم التنظيمية لا تمارس أثرا ذو دلالة إحصائية في بعد روح المجازفة لدى العاملين، بدليل أن معامل Beta كان يساوي (0,166) بقيمة إحصائية قدرة ب (0,073)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية.

■ **إختبار الفرضية الفرعية السادسة:** "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في بعد الحساسية للمشكلات لدى المبحوثين بالمؤسسات محل الدراسة." تشير النتائج الإحصائية المبوبة في الجدول رقم (06) أعلاه من خلال معامل Beta وقيم (T) أن القيم التنظيمية لا تمارس أثرا ذو دلالة إحصائية في بعد الحساسية للمشكلات لدى العاملين، بدليل أن معامل Beta كان يساوي (-1,224) بقيمة احتمالية قدرة ب (0,224)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية.

النتائج: من خلال الجداول نستنتج ما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على السلوك الإبداعي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة بنسبة ضعيفة، بالإضافة الى تأثير متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على بعد القابلية للتغيير لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة، بالإضافة الى تأثير متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي، حث المديرين العمال على القيام بالعمل المطلوب تحت أي ظرف، مما يجعل سلوك القابلية للتغيير لدى العامل متأصلة في قيمه التنظيمية بهدف الوصول الى تحقيق ما هو مطلوب، مهما كانت الكيفية.

- يوجد أثر دو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على بعد الطلاقة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة، بالإضافة الى تأثير متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي، بالإضافة الى أن العمال في الظروف الحرجة، يكون شغلهم الشاغل الخروج بحل للمشكلات، ومن هذا المنطلق فإن العامل أو العمال يقومون بتكثيف الجهود لإيجاد الحل الأمثل من خلال المبادرة الطوعية في طرح العديد من الأفكار واختيار أنسبها وفي وقت قياسي، مما يوحي بوجود قيم إيجابية.

- يوجد أثر دو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على المرونة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة، بالإضافة الى تأثير متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي، بالإضافة الى أن العمال في الشركات محل الدراسة وفي إطار القيام بالمهام الموكلة لهم يسعون من خلال الكفاءة الى تحقيق الفعالية بالشكل المطلوب كنتيجة، مما يشير الى وجود المرونة في إختيار الحل الأمثل للمشكلة بشرط توفر الإقتصاد في التكلفة وتحقيق النوعية المطلوبة.

- يوجد أثر دو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الأصالة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة، بالإضافة الى تأثير متغيرات أخرى نذكر منها الخطأ العشوائي، بالإضافة الى أن العاملين وسعيًا منهم الى المحافظة على مناصبهم يسعون الى التميز، والذي يكون في الكثير من الأحيان من خلال السلوكيات الخارجة عن المألوف في أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية.

- لا يوجد أثر دو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على روح المجازفة لدى العاملين في المؤسسات محل الدراسة، فإنه هنالك متغيرات أخرى من غير القيم التنظيمية تؤثر على انتهاج العاملين لروح المجازفة.

- لا يوجد أثر دو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الحساسية للمشكلات للعاملين في المؤسسات محل الدراسة، فإنه هنالك متغيرات أخرى من غير القيم التنظيمية تؤثر على حساسية العاملين للمشكلات و استشعارها.

التوصيات: بناء على نتائج الدراسة، ارتأينا تقديم بعض التوصيات:

- قيام الإدارة العليا في الشركات محل الدراسة بالعمل على الأخذ بعين الاعتبار في استراتيجيتها عملية المحافظة على منظومة القيم الإيجابية، والعمل على استئصال القيم السلبية التي من شأنها أن تعيق تطبيق استراتيجيتها، بالإضافة إلى العمل على توليد القيم الإيجابية التي تماشى وطبيعة نشاط الشركات.

- العمل على التواصل الدائم مع العاملين ومنحهم الدعم الكافي، بالشكل الذي يحفزهم على تنمية أفكارهم وسلوكياتهم الإبداعية، للوصول إلى النضج الكامل الذي يمنحهم الإحساس بأنهم والمنظمة جسد واحد لا يمكن تجزئته، وهذا الإحساس سيمنحهم القدرة والشجاعة على عرض أفكارهم الإبداعية في جميع الأوقات دون خوف.

- يجب على المديرين أن يسعوا بشكل خاص إلى توظيف عمال يمتلكون قيم التوجيه الذاتي كقيمة فردية بارزة، تم العثور على العمال ذوي قيمة الإنجاز أيضا ليكونوا أكثر ارتباطا بالسلوكيات الإبداعية، تأتي نتائج الدراسة الحالية، بمنظور

مختلف ومتكامل لاختيار اليد العاملة، إذ يمكن أيضا استخدام اختبارات تشخيص القيم الفردية للعاملين من بين أدوات الاختبار الأخرى المستخدمة في عملية التوظيف، تجدر الإشارة إلى أن القادة قد يعملون أيضا كوسطاء لتوجيه العاملين الذين يدعمون القيم الفردية المختلفة للمشاركة في تطوير وتنمية السلوك الإبداعي الجماعي في المؤسسات، حيث يمكن العمل على توطيد العلاقة الإيجابية والمهمة بين القيم الفردية والتنظيمية المساندة في تشجيع السلوكيات الإبداعية لدى الأفراد من خلال العمل الفرقي الموجه من طرف متخصصين في تنمية الموارد البشرية.

الخاتمة

تعد القيم التنظيمية والسلوك الإبداعي من أهم المؤشرات الأساسية لتشخيص الجوانب السلوكية للمورد البشري، حيث تساعد على فهم وتفسير سلوكهم والتنبؤ بتصرفاتهم، الأمر الذي يترتب عنه الإختيار الدقيق للأدوات والطرق المناسبة لإدارة التغيير، لا سيما لإدارة القيم في ما إذا كانت غير إيجابية أو مقاومة (كابحة) للمنظمة، فالتناقضات التي من الممكن كثيرا وقوعها لا سيما في القيم الشخصية للأفراد لا تناسب المنظمة لأنها لا تؤدي إلى التلاحم بين أعضاء التنظيم، مما يوجب على المنظمة ضرورة توحيد منظومة القيم داخلها، لتقليل الصراعات، وتعزيز السلوك الإيجابي مما يعزز تماسكها والتزاما لأفراد بالعمل بها وتحقيق أهدافها.

هدفت الدراسة لمعرفة أثر القيم التنظيمية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر الباحثين بالمؤسسات محل الدراسة، إذ تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام الوظيفي في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين، مما يوجب على المؤسسات ضرورة الاهتمام أكثر ببناء منظومة من القيم وتعزيزها، باعتبارها اتجاها سلوكيا إيجابيا يوطد علاقتها بعمالها.

1. أحمد محمد الشياب، عنان محمد أبو حمور. (2014). مفاهيم إدارية معاصرة (ط1). عمان، الأردن: الأكاديميون للنشر و التوزيع.
2. أسماء بن تركي. (2013). الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسولوجي (ط1). القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر و التوزيع.
3. اسماعيل محمد القنطي. (2015). تقييم كفاءة أداء الخدمات الصحية من وجهة نظر العناصر الطبية والطبية المساعدة: دراسة تطبيقية على إدارة الخدمات الصحية بمصراتة. رسالة ماجستير غير منشورة . الأكاديمية الليبية، مدرسة العلوم الادارية والمالية، ليبيا.
4. إكرام بودبزة، و أمال يوب. (2019). أثر التغيير التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للرخام بسكيكدة. (جامعة المسيلة، المحرر) مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، 12 (01)، 24 - 39.
5. أكرم أحمد الطويل، آلاء حسيب الجليلي، و جميل وهاب رياض. (2010). إمكانية إقامة أبعاد جودة الخدمات الصحية: دراسة في مجموعة مختارة من المستشفيات في محافظة نينوى. (مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة تكريت، المحرر) 06 (19)، 09 - 38.
6. ألكسندر روشكا. (1989). الإبداع العام و الخاص (الإصدار 144). (غسان أبو فخر، المترجمون) الكويت: المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأدب سلسلة عالم المعارف.
7. أنس عبد الباسط. (2011). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر.
8. ايمان محمد العبد طموس. (2015). التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدي العاملين في الهيئات المحلية الكبرى في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة . غزة، فلسطين: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
9. بن تربح بن تربح، و عيسى معزوي. (2018). أبعاد جودة الخدمات الصحية ودورها في تحقيق التميز: دراسة حالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحميده بن عجيلة بالأغواط. مجلة العلوم الادارية والمالية ، 02 (01)، 74 - 91.
10. بيتر دراكر. (1988). التمدد و المقاوله ممارسات و مبادئ. (حسين عبد الفتاح، المترجمون) الأردن: مركز الكتاب الأردني.
11. تامر ياسر البكري. (عمان، الأردن). إدارة المستشفيات. 2005: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
12. حسام عبد الله الأحمد. (2008). ثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين: بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب. رسالة ماجستير غي منشورة كلية الإقتصاد جامعة حلب ، 1-136.
13. حسينة طالب. (2018). المسار الوظيفي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بالأغواط. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة المجلد ، 02 (02)، 266 - 277.

14. خالد يوسف الزغبى. (2007). قياس إتجاهات العاملين لأثر المناخ التنظيمي في تبني السلوك الإبداعي "دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد". مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، 13 (02)، 78.
15. زكريا الشربيني، يسرية صادق. (2002). أطفال عند القمة (ط1). القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
16. سلامة عادل عبد الفتاح. (1999). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين الشمس. (جامعة عين شمس، المحرر) مجلة كلية التربية (23).
17. عبد العزيز بن عبد الله آل جمعان الغامدي. (2005). القيم التنظيمية لغدارات التربية و التعليم بمنطقة مكة المكرمة في ضوء مقياس فرانسيس و مايك وودكوك دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة ، 10. المملكة العربية السعودية: كلية التربية بمكة المكرمة جامعة ام القرى.
18. عبد العزيز مخيمر، و محمد الطعمانة. (2003). الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات "المفاهيم والتطبيقات". القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات.
19. عبد القادر نوبيات، و كمال يوسفى. (2016). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الوهراوي بالمسيلة. (جامعة المسيلة، المحرر) مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية (16)، 30-39.
20. عبد الله بن أحمد سالم الزهراني. (2009). دراسة تحليلية لنموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية و القيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي. السعودية: جامعة أم القرى.
21. عبد المعطي محمد عساف. (1999). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. عمان: دار زهران للنشر و التوزيع.
22. عمار بوخدير. (2005). القيم التنظيمية دراسة استطلاعية بمؤسسة إسباط. مجلة الادب و العلوم الإجتماعية (2)، 146.
23. غنيم أحمد الرفاعي. (2012). لتحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss. عمان، الاردن: دار الضياء للنشر و التوزيع.
24. فرانسيس هورايب. (2003). تكوين الثقافة الإبداعية (الإصدار ط1). (محمد سمير العطائي، المترجمون) الرياض: مكتبة العبيكان.
25. فرج المبروك عمر عامر. (2017). مدير المدرسة و الغدادة الدراسية (ط1). القاهرة، مصر: دار حميترا للنشر و الترجمة.
26. فريد كورتل. (2008). تسويق الخدمات. عمان، الأردن: دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
27. فهيمة بديسي، و بلال زويوش. (2011). جودة الخدمات الصحية: الخصائص، الأبعاد والمؤشرات. (جامعة قسنطينة 02، المحرر) مجلة الإقتصاد والمجتمع ، 07 (07)، 135-156.

28. لورية مشتي، و زهية خطار. (2020). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري. *مجلة العلوم النفسية والتربوية* ، 6 (01)، 134-150.
29. مايك وودكوك ديف فرانسيس. (1995). القيم التنظيمية. 65. (عبد الرحمان احمد هيجان، المترجمون) المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
30. محمد أحمد الخليفة. (2017). العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة الموانئ البحرية فرع الرئاسة. (عمادة البحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المحرر) *مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 12 ، العدد 21 ، 18 (01)*، 01-12.
31. محمد إسماعيل داود الجماصي. (2016). العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة . غزة، فلسطين: الأكاديمية الإدارية والسياسية للدراسات العليا.
32. محمد السعيد جوال. (2015). التمكين و أثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسات الاقتصادية. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، 377-378.
33. محمد جاد الرب سيد. (1997). إدارة المنظمات الصحية والطبية. عمان، الأردن: دار النهضة.
34. محمد سعيد جوال. (2015). التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة. أطروحة الدكتوراه في علوم التسيير غير منشورة . الشلف، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي.
35. محمد عبد الوهاب العزاوي. (2013). أثر أبعاد رأس المال الفكري في السلوك الإبداعي " دراسة استطلاعية في مديرية بلدية الموصل". *مجلة الإدارة و الاقتصاد الجاتمة المستنصرية العراق* ، 321.
36. محمد قاسم القريوتي. (2009). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الإنساني الفردي في منظمات الاعمال (ط5). الأردن: دار وائل.
37. محمود جاسم الصميدعي، و بشير عباس العلاق. (2009). أساسيات التسويق: الشامل ومتكامل. عمان، الأردن: دار المناهج.
38. محمود سلمان العميان. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (الطبعة الثالثة). عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
39. مسعودة عجال. (2010). القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي. رسالة ماجستير غير منشورة ، 54-55. بسكرة، الجزائر: كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية.
40. مصطفى كامل أبو العزم عطية. (2000). مقدمة السلوك التنظيمي. الإسكندرية مصر: المكتب الجامعي الحديث.
41. مصطفى محمود أبو بكر. (2010). أخلاقيات و قيم العمل في المنظمات المعاصرة منهج إستراتيجي لبقاء المنظمات و إستقرارها و نموها (الإصدار ط 1). الإسكندرية: الدار الجامعية.

42. مقدم عبد الحفيظ. (1994). علاقة القيم الفردية و التنظيمية و تفاعلها مع الإتجاهات السلوكية. (مجلس النشر العلمي، المحرر) مجلة العلوم الإجتماعية ، 150.
43. مقدم عبيرات. (2018). أثر القيم التنظيمية على الإلتزام التنظيمي "دراسة حالة عمال المدرسة العليا للاساتذة بالاغواط". مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (04)، 52-66.
44. منال أحمد البارودي. (2015). العصف الذهني و فن صناعة الأفكار (ط1). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب و النشر.
45. موسى اللوزي. (2007). التنظيم و إجراءات العمل (ط2). عمان الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع.
46. ناصر محمد العديلي. (1993). إدارة السلوك التنظيمي (ط 1). الرياض السعودية: مرامر للطباعة الإلكترونية.
47. نجاة قريشي. (2015). القيم التنظيمية من المنظور الغربي و المنظور الإسلامي. أطروحة دكتوراه غير منشورة . الجزائر: كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية جامعة بسكرة.
48. هند سعدي. (2012). استخدام نماذج ثغوف الانتظار لتحسين فاعلية الخدمات في المراكز الصحية. (كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، المحرر) المسيلة، الجزائر: رسالة ماجستير غير منشورة.
49. وردة قريمطي. (2020). مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية بمنظمات الأعمال دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور اليكترونيكس بولاية برج بوعرييج. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير غير منشورة . الجزائر: كلية علوم التسيير بجامعة زيان عاشور الجلفة.
50. وليد بخوش، و أسماء نصيب. (2017). لالتزام التنظيمي وعلاقته بالفعالية التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية. (جامعة أم البواقي، المحرر) مجلة العلوم الانسانية ، 04 (02)، 274 - 290.
51. ياسين قاسي، خالد قاشي، محمد للشوشي. (2011). دور الإبداع في تنمية الموارد البشرية. مجلة الإقتصاد و التنمية البشرية ، 2 (2)، 193-209.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

52. Orsoni, j., & Helfer, j. p. (1990). Management Stratigique. paris: boulevard saint-germain.
53. Taha, v. a., Sirková, m., & Ferencová, m. (2016). The Impact of Organizational Culture on Creativity and Innovation. polish journal of management studies , 14 (01), 7-17.