

## مستوى السلوك الإبداعي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل سوناتراش

The level of creative behavior and its relationship to organizational loyalty among a sample of Sonatrach National Transport Corporation workers

فارسي إبراهيم الخليل

جامعة عمار ثلجي (الأغواط)، الإيميل، ibk.farsi@lagh-univ.dz

تاريخ النشر: 2023-06-19

تاريخ القبول: 2023-05-24

تاريخ الاستلام: 2023-01-15

**ملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي، لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل بمدينة الأغواط والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما ومعرفة فيما لو كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي لدى العاملين تعزى للمتغيرات (الجنس، الإقدمية). ولقد تم الاعتماد على اداتين للقياس أداة خاصة، بالسلوك الإبداعي وأداة خاصة بالولاء التنظيمي وتم توزيعها على عينة عشوائية قوامها 32 فردا، من مجتمع العينة معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته الدراسة الحالية، وبعد اخضاع النتائج للمعالجة الإحصائية، اسفرت النتائج على: وجود مستوى منخفض للسلوك الإبداعي كما سجلت النتائج وجود مستوى مرتفع للولاء التنظيمي.

**الكلمات المفتاحية:** السلوك الإبداعي؛ الولاء التنظيمي.

**Abstract:** This study aimed to reveal the level of creative behavior and organizational loyalty, among a sample of workers of the National Corporation for Maintenance and Transport in Laghouat, to identify the nature of the relationship between them, and to know if there were statistically significant differences at the level of significance (0.05) in the creative behavior and organizational loyalty of the workers that were attributed for variables (gender, seniority). We have relied on two measuring tools, a tool for creative behavior and a tool for organizational loyalty, and they were distributed to a random sample of 32 individuals, from the sample community, relying on the descriptive correlative approach to suit the current study, and after subjecting the results to statistical treatment, the results resulted in: The presence of a low level for creative behavior, the results also recorded a high level of organizational loyalty

**Keywords:** Creative behavior; organizational loyalty.

\*المؤلف المرسل

**1- مقدمة:**

لقد تحولت المؤسسات الحديثة من الاستثمار في الطاقة الى الاستثمار في عنصر اهم وهو المورد البشري الذي يعتبر اداة اساسية لتحقيق الاهداف داخل المنظمة كالتحفيز وتكوين الدافعية لدى العاملين والولاء التنظيمي، فالعامل عند احساسه بالولاء والانتماء يزيد ذلك تلقائيا من كفاءته وادائه وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة وضمان بقائها بين المؤسسات الاخرى ولا ننسى الحفاظ على راحة العامل الذي يعد العنصر الاساسي في هذه العملية مما جعل المنظمات تحاول الوصول الى توجيه سلوك افرادها لتعزيز ولائهم وانتمائهم. مما يفرض على المنظمة الإبداع والتطوير المستمرين، إذ إن الإبداع هو العملية التي يكمن وراءها أي تقدم، لذا فلا بد من أن يتأثر سلوك الأفراد الإبداعي بالولاء التنظيمي فإما أن يكون مشجعاً للإبداع أو معوقاً له، فالولاء التنظيمي يعطي الفرصة لنمو الطاقات الإبداعية ويشجع التجديد ويمنح الأفراد مجالاً أوسع في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات، ويقدم الحوافز المادية والمعنوية. فهو أحد المتغيرات المهمة التي تحدد درجة إنجاز الفرد للأهداف. إذ أن الفرد الذي يشعر بمستويات عالية من الولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعمل فيها يكون متفانياً في العادة، ويبدل قصارى جهده في أداء مهماته وواجباته، ويتضمن الولاء التنظيمي مجموعة من الخصائص الوظيفية التي تميزه عن غيره من المفاهيم المرتبطة بالعمل الوظيفي الإداري. فهو حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة، كما أنه يؤثر على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه في المنظمة أو تركه لها. ويتصف الأفراد الذين لديهم ولاء تنظيمي بصفات متعددة أهمها: الإيمان بقيم المنظمة، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهدافها، ووجود مستوى عال من الانخراط فيها، والولاء لها، ووجود الرغبة القوية للبقاء فيها، والميل لتقويمها بشكل إيجابي، فالمنظمات المبدعة هي التي توفر مناخاً تنظيمياً ملائماً يتأصل فيه الإبداع كهدف مؤسسي متجدد، وتجعل من الإبداع مهمة أساسية وحيوية يشترك بها كافة الموظفين، فهو الأساس لنموها ووجودها وازدهارها. وللسلوك الإبداعي مكانة واهمية كبيرة داخل المؤسسة وهو يعتبر ايضا ركيزة اساسية داخل المؤسسات الحديثة عبر خلق فرص ومساحات لهذا السلوك، وقصد التعرف أكثر على انواعه واهميته واهدافه داخل المؤسسة وتبسيط الضوء على علاقته بالولاء التنظيمي قمنا بأجراء الدراسة بالمؤسسة الوطنية للصيانة والنقل الاغواط.

**1- إشكالية:**

يعتبر السلوك الإبداعي من العمليات المهمة التي تمكن الانسان من تحقيق ذاته وممارسة التجديد على حياته المهنية، فالإنسان يحتاج الى التجديد بطبعه وممارسة سلوكيات تميزه عن الآخرين من خلال اساليب حل المشاكل واستراتيجيات سير العمل... الخ، ولقد نال هذا الموضوع اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في مجال السلوك الانساني عموما والسلوك التنظيمي خصوصا. من اجل التكيف والاستجابة للتطورات السريعة التي تعرفها بيئة العمل مع مراعات العوامل المحيطة بهم والتغيرات التفاعلية بغرض الزيادة من مستوى ولائهم، ويعتبر الولاء التنظيمي المحور الاساسي لبقاء واستمرارية المنظمة في سوق العمل، وذلك ليس بمعزل عن الإبداع الذي يمثل حجر اساس لقيادة المنظمة لتحقيق اهدافها بشكل ايجابي، ويعود كذلك بالفائدة على الجانب الاقتصادي. وهذا ما ذكره (أوشيه) في دراسة له "أن سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر مبرر بل ضروري، لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية واحترامهم لأنظمة وقوانين العمل. ويتأثر السلوك التنظيمي للمعلمين نتيجة النمط الإداري بمجموعة من العوامل، كأسلوب المدير في التعامل معهم، وفي توزيع المهام، ومدى قدرته على إيجاد جو من الثقة والصراحة بشكل

يسمح بتبادل الآراء، ومناقشة المشكلات بكل حرية ووضوح. ولقد اشارت بعض الدراسات التي اجريت بهذا الصدد، كدراسة (لارسون وفوكامي 1984) ان المنظمات التي يوجد فيها ولاء مرتفع تتميز بانخفاض الغياب، ونتاجية عالية واداء مرتفع أكثر من المنظمات التي يكون فيها الولاء منخفض، وقد أجرى كل من محمد الطعمنة واحمد عبد الحليم حيث هدفت الى معرفة العوامل الشخصية الممتثلة في: الجنس. السن. المؤهل العلمي. والاجر الشهري. والعوامل التنظيمية. الممتثلة في النمط القيادي. الاستقلالية. والاقرار بالإنجاز على الولاء التنظيمي لدى العاملين لدى القطاع العام في الاردن والتي توصلت الى ان ولاء العاملين يزداد بزيادة كفاءة وفاعلية القيادة. وانه كلما زادت حرية العاملين زاد ولائهم التنظيمي، وان الارتباط بين الحاجة للإنجاز والولاء التنظيمي ضعيف. كما اثبتت التجربة اليابانية للإدارة حسب نظرية Z اهمية الولاء التنظيمي للاعمال في خدمة المؤسسة والرقى بها للأحسن والسعي لتحقيق اهدافها لأنها تمثل اهدافهم الشخصية، فرغم افتقارها للموارد الطبيعية، اثبتت ان المورد البشري هو صانع الفرق حيث امنت به وولته الاهتمام اللازم وكسبت ولائه فاصبحت بذلك في مصاف البلدان الاولى اقتصاديا في العالم (صبرينة عمي علي، 2016).

ونظرا لاهمية الولاء التنظيمي وكذلك الدور الذي يشغله الابداع داخل المنظمة أردنا دراسة العلاقة بين السلوك الابداعي والولاء التنظيمي لدى عمال شركة سوناطراك DML الاغواط، للوصول الى معرفة العلاقة من خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى السلوك الإبداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML؟
- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في السلوك الابداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في السلوك الابداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الاقدمية
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الاقدمية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الابداعي والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة الوطنية للنقل DML؟

#### 1-1- فرضيات الدراسة:

- مستوى السلوك الإبداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML مرتفع
- مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML مرتفع
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في السلوك الابداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الجنس

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في السلوك الابداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الاقدمية
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الجنس
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل DML تعزى لمتغير الاقدمية؟
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الابداعي والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة الوطنية للنقل DML؟

### 1-2- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- السعي لتقديم اضافة على ما توصلت اليه الدراسات التي تصب في هذا المجال.
- تعتبر هذه الدراسة اضافة الى المحصول العلمي.
- محاولة دراسة جوانب اخرى للموضوع لم يتم التطرق لها سابقا.
- اهمية الموضوعين السلوك الابداعي والولاء التنظيمي.
- محاولة ابراز الظواهر السلبية التي تعرقل فاعلية المنظمة وكذا الحد منها.

### 1-3- أهداف الدراسة:

معرفة أهمية الابداع في تحقيق الولاء للمؤسسة

- معرفة إذا ما كان الابداع يساهم في زيادة الولاء داخل المؤسسة
- معرفة الصعوبات التي يواجهها الابداع داخل المؤسسة
- محاولة معرفة العلاقة الموجودة بين السلوك الابداعي والولاء التنظيمي داخل المؤسسة.
- التعرف على درجة الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سوناطراك DML.
- التعرف على واقع السلوك الابداعي لدى عمال مؤسسة سوناطراك DML.

### 2- مصطلحات الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم من الاجراءات الضرورية للبحث العلمي، حيث يتسنى للباحث جمع المعلومات التي تخدم موضوعه، فكلما كان تحديد الموضوع دقيقا وواضحا كلما كانت النتائج ادق، وكلما كانت الدراسة متحكم بها بشكل أفضل.

**1-2- تعريف الابداع:** يعرف الابداع على انه عملية انتاج شيء جديد لم يكن موجود على هذه الصورة. (رشوان وعلي، 2019، 22)

يرى الزيايين ان السلوك الابداعي يشمل كل الافعال الفردية والجماعية الموجهة نحو استنباط وتبني وتطبيق الافكار المميزة والمفيدة على جميع مستويات التنظيم. (الزيايين 2010، 20)

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول ان السلوك الابداعي هو السلوك الذي يقوم به الافراد من اجل استحداث اساليب وطرق عمل جديد غير مألوفة وليس بالضرورة ان ينجم عنها سلعة او خدمة.

ويعرف اجرائيا السلوك الابداعي هو ذلك التصرف المميز الذي يتم ادراكه ثم ممارسته داخل المنظمة من طرف افراد او جماعات دون الضرورة لإنتاج سلع او خدمات جديدة، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس السلوك الإبداعي.

**2-2- تعريف الولاء التنظيمي:** يعني مصطلح الولاء في اللغة العربية: العهد والقرب والنصرة والمحبة (احمد محمد الشيايب 2014، 308).

الولاء التنظيمي مفهوم متعدد الابعاد، يعكس مدى الترابط والانسجام بين الفرد والمنظمة، ومدى استعداد الافراد لبذل المزيد من الجهد لتحقيق اهدافها، وزيادة فاعليتها فضلا عن الرغبة في البقاء فيها. (عبد الفتاح صالح خليفات، 2009، 291)

وعرفه عبد المجيد (2005): بأنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة أكبر من ارتباطه لأسباب مادية ونفعية (احمد محمد الشيايب وحمور، 2014، 208).

ويعرف اجرائيا انه احساس ينبع من ذات الفرد اتجاه المنظمة ويشمل جملة المشاعر الايجابية اتجاه المؤسسة التي ينتمي اليها ومدى رغبته في تقديم المجهود وانجاز المهام من اجل تحقيق اهدافها وكذا التمسك بالبقاء فيها، وهو الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الولاء التنظيمي.

### 3- منهجية الدراسة:

#### 3-1- منهج الدراسة:

يعد منهج البحث عنصرا رئيسيا من عناصر البحث العلمي، نظرا لأنه يفيد في تحديد الطريقة التي سيسلكها الباحث في جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها، ويفيد أيضا في الحكم على جودة البحث (مساعد النوح، 2004، 121). ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن في البحث كونه سيتناول الفروق الموجودة بين افراد العينة في متغيرات الدراسة: السلوك الإبداعي، والولاء التنظيمي. ويعبر عن هذه المتغيرات كماً وكيفاً، فهو أسلوب من أساليب البحث الذي يدرس الظاهرة دراسة كيفية توضح خصائصها ودراسة كمية توضح حجمها وتغيراتها (عطوي جودت، 2007، 173). ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج شيوعا وانتشارا واستخداما في الدراسات التربوية والنفسية بصفة خاصة والاجتماعية بصفة عامة، ويركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع البحث، ويعبر المنهج الوصفي عن جمع البيانات بنوعها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها، وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى والوصول إلى تعميمات.

**3-2- تقديم مجتمع البحث:** يواجه الباحث عند قيامه بالدراسة الميدانية لبحثه عدة صعوبات من بينها كبر حجم مجتمع الدراسة، ضيق الوقت المخصص لإنجازها، تكلفة البحث، وهذا ما يدفعه الاستعانة بجزء من أفراد المجتمع الدراسة ويسمى هذا الجزء بعينة الدراسة، ويتكون المجتمع البحث الحالي، من مجموعة عمال المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل سوناطراك، DML ممن تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 65 سنة والتابعة لوزارة الطاقة والمناجم حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

**3-3- عينة الدراسة:** العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه، ولكنها وعاء تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي وعليه يمكن أن نعرف العينة: بأنها "مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية، إنها جزء من الكل، بمعنى آخر، هي مجموعة من افراد المجتمع تكون ممثلة له، لتجري عليها الدراسة ولقد أصبحت العينات أساسا في الكثير من الدراسات النظرية

والعلمية، حيث يعتمد عليها الباحثون كونها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على، العينة العشوائية.

### 3-4- وصف الأدوات جمع البيانات:

يعتبر النهج العلمي السبيل الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى تعميمات أو نتائج بطرق علمية دقيقة وكذلك هو مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية وتماشيا مع طبيعة وأهداف موضوع الدراسة تم الاعتماد على اداتين من أدوات جمع البيانات:

3-5- مقياس السلوك الإبداعي: تم اعداد المقياس وتطويره من الطرف (بن تريح إبراهيم، 2018) ويحتوي على 28 عبارة. وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس "ليكارت الثلاثي" كما يلي:

- موافق تعطى لها ثلاث درجات.

- محايد تعطى لها درجتان.

- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي " كما هو موضح كما يلي:

جدول (01) يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى مقياس ليكارت

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
ضعيف	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.34
مرتفع	من 2.35 إلى 3 مرتفع

المصدر: من اعداد الباحث.

### 3-6- مقياس الولاء التنظيمي: (هناك محمد جلال جمال الدين لطفي، 2018)

تمثلت الأداة التي اعتمدنا عليها في البحث الحالي في اختبار الولاء التنظيمي من إعداد "بوتر وزملائه" وترجمة الردايدة (1988) إلى اللغة العربية، واستخدمه العديد من الباحثين في دراساتهم أمثال: الردايدة (1988)، والعنزي (2008). وتتكون الأداة من (15) فقرة، منها فقرات موجبة وأخرى سالبة تدرج تحت خمسة بدائل وفق مقياس ليكارت الخماسي، ويتم فيها تحديد درجة الاستجابة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (02) درجات الفقرات الموجبة والسالبة لمقياس الولاء التنظيمي

فقرات المقياس	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الفقرات الموجبة	5	4	3	2	1
الفقرات السالبة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الباحث.

### 3-7- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

\*صدق مقياس السلوك الإبداعي: تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (03) الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس السلوك الإبداعي

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
---------	-------	-----------------	-------------------	--------	-------------	---------------

مج الدنيا	6	32.83	2.32	-12.513	10	0.000
مج العليا	6	57.66	4.27			دالة

المصدر: من اعداد الباحث.

يتضح من الجدول اعلاه أن قيمة (ت) تساوي -12.513 عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

**3-8- ثبات المقياس:** يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قام الطالبان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (04) ثبات لمقياس السلوك الإبداعي بطريقة ألفا كرونباخ**

العينة	الفا كرونباخ
27	0.90

المصدر: من اعداد الباحث.

ومن خلال عرض النتائج اعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات عالي قدر ب 0.90 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

**3-9- صدق مقياس السلوك الإبداعي:** تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

**جدول (05) الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الولاء التنظيمي**

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	42	2	-7.442	10	0.000
مج العليا	6	54	3.41			دالة

المصدر: من اعداد الباحث.

يتضح من الجدول اعلاه أن قيمة (ت) تساوي -7.442 عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

**3-10- ثبات المقياس:** يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قام الطالبان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (06) ثبات لمقياس الولاء التنظيمي بطريقة ألفا كرونباخ**

العينة	الفا كرونباخ
27	0.60

المصدر: من اعداد الباحث.

ومن خلال عرض النتائج اعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات فوق المتوسط قدر ب 0.60 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

#### 4- النتائج ومناقشتها:

بعد تطبيق الأدوات على العينة المدروسة، والحصول على البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تأتي مرحلة عرض النتائج وتحليلها، بحيث سيتم عرض بيانات كل فرضية من فرضيات الدراسة وإعطاءها التحليل الإحصائي المناسب.

**4-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:** مستوى السلوك الإبداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى الولاء التنظيمي يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديد مستوى السلوك الإبداعي المنخفض والمرتفع.

**جدول (07) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس**

#### السلوك الإبداعي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	المستوى
السلوك الإبداعي	37.71	7.895	31	-11.66	منخفض

المصدر: من اعداد الباحث.

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن المتوسط الحسابي قد بلغ 37.71 فين كان الانحراف المعياري قد 7.895 في حين كانت درجة الحرية 31 اما قيمة ت فقد بلغت -11.66 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الاول أن مستوى السلوك الإبداعي منخفض لدى عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناطراك، وعليه لم تتحقق الفرضية. ويمكن تفسير هذه النتائج، وهذا ناتج عن نظرة الإدارة إلى عدم إعطاء مجال عال من المرونة لدى العاملين لمنحهم فرصة أكبر للتعامل مع القضايا والأمور التي تفتح لهم الطريق أمام التفكير المترجم الى سلوك بطرق راقية وعالية جدا للتمييز، و نظرا لخصوصية نظام العمل وكذا النظام العام للمؤسسة كونها مؤسسة اقتصادية حرة تسعى إلى المحافظة على زبائنها، وهذا ما يدل على أن المؤسسة لا تمنح فرصة كبيرة للعاملين من خلال عدم إعطاء الصلاحيات، مما أثقل لديهم المقدر على التحليل والطلاقة في التعبير وما إلى ذلك من الحرية والشجاعة في قوة الإقناع والتحاور مع الغير فالسلوك الإبداعي هو سلوك أو تصرف مميز يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات وسلع جديدة وقد يكون هذا السلوك إبداعا في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة. لان التطور المنتظم والتطبيق العملي لفكرة جديدة يحتاج دعم وإعطاء الفرصة لمن يستحقها لأداء هذا الواجب اتجاه المنظمة. فالإبداع هو ولادة شيء جديد غير مألوف أو حتى النظر إلى الظواهر والأشياء بأساليب جديدة عملية تمكن من خلق افكار جديدة وبعيدة من السياق التقليدي في التفكير واستحداث كافة الطرائق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة.

(النويسية، 2009، 8) ويشير الباحث الى انه على المؤسسة البحث عن نقاط القوة والضعف ومعالجتها وتوفير مختلف الوسائل والظروف والإمكانات لتفعيل السلوك الإبداعي أكثر، لاسيما تفعيل العمل كفريق واحد، وكذا إيجاد طرق وأساليب أكثر نجاعة للإقناع بالتغيير الذي يلزم المؤسسة مسايرة العصرنة والتنافسية منها على الخصوص، لكون المؤسسة بانها ذات طابع اقتصادي. كما يؤكد الطالبان الى انه في حدود علمهم لم يجدان في الادب النظري ما يوافق او يعارض او يفند او يؤكد او يقبل او يرفض صحة هذه النتائج.



**4-2-** عرض نتائج الفرضية الثانية: مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML مرتفع. ولإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على مقياس الولاء التنظيمي وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى الولاء التنظيمي يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديد مستوى الولاء التنظيمي المنخفض والمرتفع.

**جدول (08) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الولاء التنظيمي**

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	المستوى
الولاء التنظيمي	49.04	4.90	31	8.176	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحث.

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن المتوسط الحسابي قد بلغ 37.71 فين كان الانحراف المعياري قد 4.90 عند درجة الحرية 31 اما قيمة ت فقد بلغت 8.176 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الثاني أن مستوى الولاء التنظيمي مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناطراك، وعليه تحققت الفرضية. ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان الولاء التنظيمي شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المنظمة وأن هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها، وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة هذا من جهة ومن جهة أخرى يرى الطالبان ان مدى قوة واندماج العامل مع المنظمة التي يعمل بها. هو اعتقاده القوي بقبول اهداف المؤسسة وقيمتها واستعداده ورغبته القوية الجادة لبذل اقصى جهوده الممكنة لصالح المؤسسة في المحافظة على عضويته داخل الهيئة الاستشارية للمنظمة، كما ان الفرد الذي يمتلك انتماء للتنظيم الذي يعمل به، يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته والعاملين بها، كما توجد صفات محددة يتسم بها هؤلاء الافراد وهي ما يحدد مدى ولاء الفرد التنظيمي للمنظمة التي ينتمي اليها. وما يمكننا استخلاصه هو ان الولاء التنظيمي ما يكنه الفرد من مشاعر ايجابية نحو منظّمته، مما ينتج اتساق وانسجام في القيم والاهداف بين المنظمة والفرد ومنه الاخلاص للتنظيم وخدمته وكذلك الرغبة في البقاء والانتماء له.

**11-3-** عرض نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

**جدول(09) دلالة الفروق بين الجنسين في مقياس السلوك الإبداعي**

الجنس	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة- ت	درجة الحرية	الدلالة
السلوك ذكور	18	38.0556	7.915	0.269	30	0.79
السلوك اناث	14	37.2857	8.147	0.268		

المصدر: من اعداد الباحث.

وباستعراض نتائج الجزء الثاني من الفرض الخامس والتي دلت النتائج فيه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في اختبار السلوك الإبداعي بين الجنسين وقد بينت النتائج أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أدواتها. كانت متقاربة جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي

عند الذكور (38.0556) في حين بلغ عند الإناث (37.2857) وبانحراف معياري قدر ب (7.915) وعند الإناث قدر ب (8.147). مما يدل على انه لا توجد فروق في السلوك الإبداعي تعزى للجنس. ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى انا لدى الاناث نفس المكانة مع الذكور داخل المؤسسة وهي عدم المشاركة في اتخاذ القرارات باستقلالية الكافية مما يجعلهم في بعض الحالات الرجوع إلى استشارة الإدارة العليا فيها، ويتضح ذلك جليا من خلال أن الإدارة تعطي بعض الصلاحيات للعاملين لإنجاز مهامهم الوظيفية لكنها ليست بالشكل الواسع ومن هنا نجد أن المستوى العام للتفويض بالمؤسسة محل الدراسة يجب عليها مراجعة قوانينها من أجل إعطاء صلاحيات أكثر للعاملين حتى تتماشى المؤسسة مع بيئة الأعمال المعاصرة لاسيما وانها مؤسسة خدماتية من جهة وقلة وجود المنافسة في مجالاتها كونها مؤسسة عمومية تابعة للدولة. وهذا وحده يعد من معوقات الابداع عامة والسلوك الإبداعي خاصة. وهذا ماكدته دراسة (القطاونة، 2000) فتؤكد على مجموعة من النقاط يعتبرها من أهم المتطلبات التي تحقق السلوك الإبداعي وهي:

تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين.

تشجيع وتحفيز التوجه نحو التجربة والمحاولة.

تعميم قصص النجاح والإبداع والتأكيد على الأعمال الإبداعية.

تمكين العاملين ومنحهم الحرية والموارد من اجل القيام بالأعمال الإبداعية.

وهناك العديد من الدراسات في هذا الشأن والتي تؤكد على توافر بعض العناصر كمتطلبات لتحقيق السلوك الإبداعي منها: دراسة (الاحمد. 2008) والتي قامت بتحليل العديد من الدراسات العربية والغربية ودراسة (king) 2004 & anderson مرتكزة على توافر أربعة استراتيجيات تتطلب تحقيق السلوك الابداعي.

**4-4- عرض نتائج الفرضية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

**جدول (10) دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس السلوك الإبداعي**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	46.765	2	23.383	0.36	0.7
بين المجموعات	1888.7	29	65.024		
المجموع	1932.5	31			

المصدر: من اعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (08) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية افراد العينة تبعا لمتغير الاقدمية في مجموع الدرجات حيث بلغت قيمة (ف) (0.36) عند مستوى الدلالة 0.07. ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين افراد العينة عبر سنين العمل. ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين افراد العينة عبر سنين العمل. ندرك بان المؤسسة محل الدراسة لا تقوم بتشجيع العاملين للعمل ضمن فريق بمبدأ العمل الجماعي، ولا تركز على أداء الفريق بالشكل الكافي، ومن ثم نجدان الثقة بين أعضاء جماعات العمل داخل المؤسسة ناقصا بعض الشيء وفي إطار التعاون و بالرغم من أن الإدارة العليا لا تسمح بشكل كبير للعاملين الممكنين بالمشاركة في اتخاذ القرارات بالمستوى الذي تتطلع إليه آمالهم الا ان اشراكهم بصفة مباشرة في العمل الجامعي ينمي فيهم السلوك الإبداعي الذي يساهم في تطوير اتجاهات إيجابية نحو حلول المشكلات والتحديات التي تواجه الأفراد في

حياتهم العادية ،و يساعد الفرد في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصلية ويطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، وتطوير حل مشكلات الآخرين.

**4-5- عرض نتائج الفرضية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

**جدول(11) دلالة الفروق بين الجنسين في مقياس الولاء التنظيمي**

الجنس	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة-ت	درجة الحرية	الدلالة
الولاء	ذكور	50.33	4.88	1.66	30	0.11
التنظيمي	اناث	47.5	4.62	1.67		

المصدر: من اعداد الباحث.

وباستعراض نتائج الجزء الثاني من الفرض الخامس والتي دلت النتائج فيه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في اختبار السلوك الإبداعي بين الجنسين وقد بينت النتائج أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أدواتها. كانت مقاربة جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الذكور (50.33) في حين بلغ عند الإناث (47.5) وبانحراف معياري قدر ب (4.88) وعند الإناث قدر ب (4.62). مما يدل على انه لا توجد فروق في الولاء التنظيمي تعزى للجنس. ويفسر الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الجنس إلى وجود فرص متساوية بين الجنسين الذكور والإناث في التوظيف وكذا في التشريعات الخاصة بالعمل، وكذلك ارتفاع المستوى التعليمي لكلا الجنسين مما ينعكس على اتجاهاتهم نحو المؤسسات التي يعملون بها

**4-6- عرض نتائج الفرضية السادسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML تعزى لمتغير الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

**جدول(12) دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس الولاء التنظيمي**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل	203.32	2	101.659	5.425	0.01
المجموعات					
بين المجموعات	543.4	29	18.738		
المجموع	746.72	31			

المصدر: من اعداد الباحث.

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في متغير الاقدمية حيث أن قيمة (sig) والتي تساوي 0.01 لاختبار التباين f (5.425) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وعليه تحقق الفرض. وبما أنه توجد فروق بين افراد العين في الولاء التنظيمي لجأنا إلى تحديد اتجاه الفروق بواسطة المقارنات البعدية مستخدمين اختبار (تحليل المقارنات البعدية). والجدول التالي يوضح النتائج:

### جدول (13) يوضح نتائج تحليل المقارنات البعدية

المقارنات الثنائية	فروق المتوسطات	sig	الدالة
7-5	2.25-	0.511	دالة
10-8	3.65	0.223	دالة
4-1	2.25	0.511	دالة
10-8	5.90	0.01	دالة
5-7	-3.65	0.223	دالة
4-1	5.90	0.01	دالة

المصدر: من اعداد الباحث.

وباستعراض نتائج يتبين من الجدول أعلاه أن كل الفروق دالة احصائيا في المقارنات المتعددة البعدية لكل الفئات عند 0.01 كما نلاحظ ان كل الفروق المسجلة كانت لصالح فئة (5-7) سنوات اقدمية. مما يدل على أن هذه الفئة العمرية أكثر إيجابية تجاه الولاء التنظيمي للمؤسسة وأكثر ولاء كما أن الولاء صفة ملازمة للمنظمات الناجمة التي يحدث فيها توافق وانسجام بين العاملين وأهدافهم والمنظمة وأهدافها بغض النظر عن الموظفين القدامى والجدد. وجميع العاملين بغض النظر عن أقدميتهم ينظرون إلى الولاء برؤية سلوكية وذلك بضرورة الحفاظ على المكاسب التي يحققونها في المنظمة والتي قد يخسرونها نتيجة تركهم لها. وهذا ماكدته دراسة (الطاهر علي الطاهر، انس الطيب حسين راجح، 2015، ص 101). ان الولاء التنظيمي عند الافراد يتطور من خلال ثلاث مراحل متعاقبة وهي:

\* مرحلة التجربة والاعداد: فترت ما بعد التعيين تمتد الى سنة بعد التحاق الفرد بعمله، وهي فترة تجريبية يكون الفرد خاضعا فيها للتدريب والاعداد والاختبار. مع اهتمام الفرد بالظفر بالقبول والاستحسان من طرف المؤسسة، فينتج عن ذلك بذل اقصى الجهود للبروز والابداع في العمل ولفت الانظار واطراء المشرفين.

\* مرحلة العمل والانجاز: وتكون عقب الفترة التجريبية، تقدر من سنتين لأربع سنوات، يسعى خلالها الفرد لأثبات ذاته وتأكيد انجازاته كما تتميز هذه المرحلة ب: الهمية الشخصية والخوف من العجز وظهور قيم الولاء التنظيمي.

\* مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: يقدر لهذه الفترة ان تكون بعد السنة الخامسة من مزاوله الفرد لعمله. حيث ترسخ اتجاهات الولاء نحو المؤسسة التي يعمل بها بشكل قوي ومتين، وتتصهر مصالح الفرد الشخصية مع مشاعر الحب والاخلاص لمنظمتها، وتنتقل هذه الفترة بالفرد من مرحلة التكوين الى مرحلة النضج.

4-7- عرض نتائج الفرضية السابعة: التذكير بالفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة DML. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياسين السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي وفي الجداول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

### جدول (14) العلاقة بين السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	** دالة عند 0.01
0.45	7.89	37.719	السلوك الإبداعي
	4.90	49.09	الولاء التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحث.

\*\* دالة عند 0.01

يتضح من الجدول أعلاه انه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بين السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي لدى أفراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط. (0.45). وبالتالي تحققت الفرضية. القائلة بوجود علاقة ارتباطية.

ويفسر الباحث هذه النتيجة الى ان اتباع نمط إداري معين للمؤسسة يؤثر على درجة سلوك العاملين الذين يعملون بالمنظمة فالسلوك الإبداعي يسمح للفرد بالتصرف دون عائق من الذات أو القيود المفروضة خارجياً على السعي للتعبير عن الذات والتصميم وحل المشكلات. اما الولاء فهو يعمل على نجاح واستمرار المنظمة لما له من أثر وانعكاس على سلوك الفرد والمنظمة على حد سواء. فحالة توحيد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها يجعله مبدعا لكل سلوكياته وموفرا كل قدراته المعرفية الإبداعية من اجل التخطيط السليم والابتكار الجيد كما يعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة، ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها، وزيادة فعاليتها، فضلاً عن الرغبة في البقاء فيها.

#### 5-الخلاصة:

كان الهدف من اجراء هذه الدراسة الميدانية على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للنقل والصيانة سوناطراك DML هو الكشف عن مستوى السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي وكذا الكشف عن الفروق ما بين افراد العين في متغيرات الدراسة وكذا الكشف عن العلاقة ما بين السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي وبعد اخضاع نتائج أدوات الدراسة على المعالجة الإحصائية اسفرت النتائج على التالي:

- مستوى السلوك الإبداعي لدى افراد العينة منخفض
- مستوى الولاء التنظيمي لدى افراد العينة مرتفع
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي تبعا لمتغير الاقدمية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تبعا لمتغير الاقدمية
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الإبداعي والولاء التنظيمي لدى افراد العينة.

#### 6- قائمة المراجع:

- النوح، مساعد بن عبد الله (2004): مبادئ البحث التربوي. ط1 . جامعة الرياض. المملكة العربية السعودية.
- الزيادين، يوسف كامل. (2010): علاقة قيادة التحويل بالأبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين. كلية الإدارة العامة. جامعة مؤتة. الأردن.
- عطوي، جودت عزت ، (2007): أساليب البحث العلمي. ط 01. دار الثقافة. عمان.
- الشايب، احمد محمد. عنان أبو حمور (2014) مفاهيم إدارية معاصرة. الأكاديميون المعاصرون.
- رشوان، سيف الدين وعلي الطاهر. احمد محمد (2019) أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي للعاملين. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية 20 (2) 18-39.
- خليفات، عبد الفتاح صالح. (2009) الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. مجلة جامعة دمشق. مجلد 25 عدد (3.4).
- صبرينة عمي على (2017)، علاقة الولاء التنظيمي بالدفاعية في شركة سونغاز. مذكرة ماستر، جامعة اكلي محند اولحاجن بويرة.