



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم
تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

دور السعادة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي
- دراسة ميدانية على العمال بجامعة عين تموشنت -

تحت إشراف الأستاذ:
- أ. سعدون سمية

من إعداد وتقديم الطالبة:
- بن قرناز شيماء

تاريخ المناقشة: 2026/06/15
تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بن مهرة لطيفة	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ مساعد - ب -	مشرفا ومقررا
بودكار مختارية	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية 2025-2026



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث علمي
(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله،

الطالب (ة): بن حريز شمس
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 410541191 الصادرة في

تاريخ: 20.24/03/17

ولاية: عين تموشنت

دائرة: ج 14

والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم: اللغات و الآداب و العلوم الاجتماعية
شعبة: علم المعنى
تخصص: عمل و التدريس و التفسير في اللغة العربية

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

دور السعادة الشخصية في تدريس السلوكيات الجيدة

أصرح بشرفي أن ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز مذكرة الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في: 20.26/06/20
امضاء المعني





الترخيص بإيداع مذكرة الماستر

أنا الأستاذ(ة) المشرف(ة): السيد بن سبيح
على مذكرة التخرج في الماستر والموسومة

دور السجادة الترابية في تعزيز السلوك الإيجابي
دراسة ميدانية لدار عمار جامعة عين تموشنت

من انجاز الطالب (بين):

بنادق بن سبيح

2

ميدان: العلوم الاجتماعية وعلوم الإنسانية

شعبة: علوم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع ودراسه وقياس الكوادر البشرية

أشهد أن الطالب (بين) قد قام (أ) برفع كل التحفظات المطلوبة من طرف لجنة المناقشة.
وبإمكانه (ما) إيداع النسخة الالكترونية المصححة على مستوى المستودع الرقمي لجامعة
عين تموشنت.

امضاء رئيس اللجنة

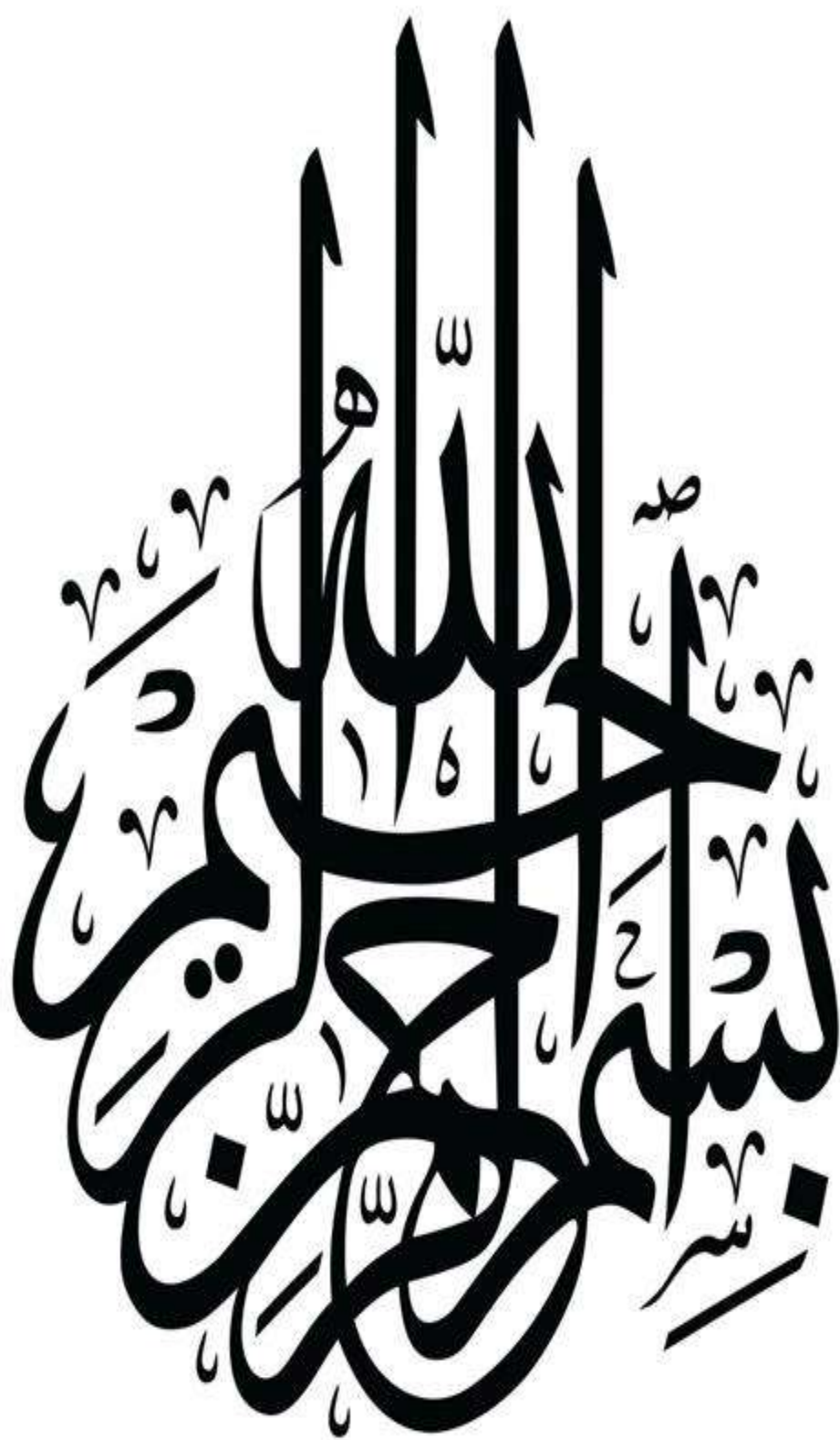
الاسم واللقب

عين تموشنت في:
26/10/2020

امضاء المشرف

الاسم واللقب





شكر وتقدير

تقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الفاضلة سعدون سمية، على ما قدمته لي من توجيهات قيّمة ونصائح علمية بناءة طوال فترة إنجاز هذا العمل. فقد كانت سنداً علمياً ومرشداً أساسياً ساعدني على تجاوز الصعوبات وإتمام هذا البحث في أحسن صورة.

كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

وفي الأخير، تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

الطالبة: بن قرنز شيماء

الإهداء

إلى أُمي الغالية، ينبوع الحنان ومصدر الحب
الذي لا ينضب، إلى من سهرت الليالي وتعبت
من أجلي دون كلل أو ملل، إلى من كانت
دعواتها سر نجاحي وطمأنينتي في كل خطوة من
حياتي. حفظك الله يا أُمي وأدامك تاجاً فوق
رأسي.

وإلى أبي العزيز، السند والأمان، الذي
علّمني معنى القوة والاجتهاد والصبر، وكان
دائماً قدوتي في مواجهة الصعاب وتحقيق
الطموحات. أطال الله في عمره وأدام عليه
الصحة والعافية.

وإلى إخوتي، رفقاء الدرب وشركاء الحياة،
الذين كانوا لي عوناً ودعمًا في مختلف
المواقف، وشاركوا معي لحظات الفرح والتعب،
فكان وجودهم مصدر قوة لي في كل مرحلة من
حياتي.

وإلى صديقتي العزيزات، اللواتي رافقنني
في مشواري الدراسي وكُنَّ خير سندٍ لي، وعلى
رأسهن صديقتي **فتيحة**، التي لم تبخل عليّ
يوماً بالدعم والتشجيع، وكانت لي أختاً قبل
أن تكون صديقة، فشكراً لهن على صدقهن
ووفائهن.

إلى كل من آمن بي ووقف إلى جانبي ولو
بكلمة طيبة أو دعاء صادق، أهدي هذا العمل
المتواضع، عربون امتنان ومحبة.

شيماء

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت، ومعرفة الفروق في المتغيرين تبعاً لمتغير الجنس والخبرة المهنية، إذ تكونت عينة الدراسة من (60) عامل وعاملة من عمال جامعة عين تموشنت. وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عرضية، كما اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس السعادة التنظيمية ومقياس السلوك الإبداعي، وقد تم معالجة هذه البيانات إحصائياً باستخدام أساليب إحصائية ملائمة وذلك بالاعتماد على برنامج الحزم ال إحصائية SPSS 22.

توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت.
- مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت مرتفع.
- مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

- Abstract

The current study aims to examine the relationship between organizational happiness and creative behavior among employees at Ain Temouchent University, and to identify differences in these variables based on gender and professional experience. The study sample consisted of 60 male and female employees from Ain Temouchent University. The sample was selected using a random sampling method, and the study followed a descriptive approach. Data were collected using the Organizational Happiness Scale and the Creative Behavior Scale, and these data were statistically analyzed using appropriate statistical methods with the SPSS 22 statistical software package.

The present study reached the following conclusions:

There is a statistically significant correlation between organizational happiness and creative behavior among workers at Belhadj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent.

The level of organizational happiness among employees at Belhadj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent is high.

The level of creative behavior among employees at Belhadj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent is high.

There are no statistically significant differences in organizational happiness among employees at Belhaj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent based on the gender variable.

There are no statistically significant differences in organizational happiness among employees at Belhaj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent based on the professional experience variable.

There are no statistically significant differences in creative behavior among employees at Belhadj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent based on the gender variable.

There are no statistically significant differences in creative behavior among employees at Belhadj Bouchaib University in the province of Ain Temouchent based on the professional experience variable.

Translated with DeepL.com (free version)

فهرس المحتويات

4	الإهداء
5	ملخص الدراسة
12	مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

5	1. الإشكالية:
5	2. فرضيات الدراسة:
5	3. أهداف الدراسة:
6	4. أهمية الدراسة:
6	5. المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث:
6	6. التعاريف الإجرائية للأبعاد:
8	8. الدراسات السابقة:
13	9. التعقيب على الدراسات السابقة:

الفصل الثاني: السعادة التنظيمية

تمهيد : Erreur ! Signet non défini.

17	1. مفهوم السعادة التنظيمية:
17	2. أهمية السعادة التنظيمية:
18	3. أبعاد السعادة التنظيمية:
19	4. متطلبات السعادة التنظيمية:
19	5. عناصر السعادة التنظيمية:
21	6. النظريات المفسرة للسعادة الوظيفية:
22	7. معوقات السعادة التنظيمية:
23	الخلاصة:

الفصل الثالث: السلوك الإبداعي

تمهيد: 25

26	1. مفهوم السلوك الإبداعي:
26	2. أهمية السلوك الإبداعي:
27	3. أبعاد السلوك الإبداعي:
29	4. مراحل السلوك الإبداعي:
31	5. متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي:
32	6. خصائص السلوك الإبداعي:
32	12. مستويات السلوك الإبداعي:
33	13. فوائد الإبداع التنظيمي:
34	14. معوقات السلوك الإبداعي:
35	الخلاصة:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد: 37

37	أولاً: الدراسة الاستطلاعية:
37	1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:
37	2-منهج الدراسة الاستطلاعية:
37	3-عينة الدراسة الاستطلاعية:
38	3-أدوات الدراسة:
40	4.الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة في الدراسة الحالية:
48	ثانياً: الدراسة الأساسية:
48	1.منهج الدراسة:
48	2.مجتمع الدراسة:
48	3-مواصفات عينة الدراسة الأساسية:
49	1.أساليب المعالجة الإحصائية المعتمدة:
49	خلاصة:
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
51	تمهيد:
52	1-عرض نتائج الفرضيات:
52	1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى:
52	2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية:
53	3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة:
53	4.1 عرض نتائج الفرضية الرابعة:
54	5.1 عرض نتائج الفرضية الخامسة:
55	6.1 عرض نتائج الفرضية السادسة:
55	7.1 عرض نتائج الفرضية السابعة:
56	2.مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:
61	7.2 مناقشة نتائج الفرضية السابعة:
62	خلاصة الفصل:
63	خاتمة عامة
65	قائمة المراجع والمصادر
71	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	47
02	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية المهنية	48
03	مفتاح تصحيح مقياس السعادة التنظيمية	49
04	مفتاح تصحيح مقياس السلوك الإبداعي	49
05	أبعاد استبيان السلوك الإبداعي	50
06	حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة السعادة التنظيمية	51
07	حساب قيمة ألفا كرونباخ لأداة السعادة التنظيمية	54
08	حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة السعادة التنظيمية	55
09	حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة السلوك الإبداعي	56
10	حساب قيمة ألفا كرونباخ لأداة السلوك الإبداعي	58
11	حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة السلوك الإبداعي	59
12	خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	60
13	خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية المهنية	61
14	نتائج معامل الارتباط بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت	65
15	مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت	66
16	مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت	66
17	نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق في السعادة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس	67
18	نتائج اختبار (ف) لحساب دلالة الفروق في السعادة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة المهنية	68
19	نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق في السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الجنس	69
20	نتائج اختبار (ف) لحساب دلالة الفروق في السلوك الإبداعي تعزى لمتغير الخبرة المهنية	70

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
90	النموذج الافتراضي للدراسة الحالية	01
24	أبعاد السعادة التنظيمية	02
26	عناصر السعادة التنظيمية	03
37	أبعاد السلوك الإبداعي	04
38	مراحل السلوك الإبداعي	05

مقدمة

المقدمة:

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، لم يعد اهتمام المؤسسات مقتصرًا على الجوانب التقنية والإنتاجية فقط، بل أصبح العنصر البشري يحتل مكانة محورية باعتباره أساس نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. فالمؤسسات الحديثة تسعى اليوم إلى خلق بيئة عمل إيجابية تساعد العاملين على الشعور بالراحة النفسية والانتماء، بما ينعكس بصورة مباشرة على مستوى أدائهم وكفاءتهم داخل المنظمة.

ومن هذا المنطلق برز مفهوم السعادة التنظيمية كأحد المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي، حيث يشير إلى حالة من الرضا والارتياح النفسي والشعور الإيجابي التي يعيشها العامل داخل المؤسسة، نتيجة توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة تساعد على تحقيق ذاته وتطوير قدراته المهنية. كما تسهم السعادة التنظيمية في تعزيز روح التعاون والثقة بين العاملين، ورفع مستوى الولاء والانتماء التنظيمي، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على فعالية المؤسسة واستقرارها.

كما تحتاج المنظمات إلى الإبداع لتكون قادرة على مواجهة الاضطرابات القوية والتكيف مع العوامل البيئية المحيطة، حيث يعتبر الإبداع أمراً ضرورياً لبقاء المنظمات ونموها، ويعتبر نشاط معقد فهو يتكون من مزيج من التعلم والمعرفة والإدارة.

وفي ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات، أصبحت الحاجة إلى الإبداع ضرورة حتمية لضمان الاستمرارية وتحقيق التميز. ويعد السلوك الإبداعي من أهم السلوكيات التنظيمية التي تسعى المؤسسات إلى تنميتها لدى العاملين، لما له من دور فعال في تطوير أساليب العمل، وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، وتحسين الأداء التنظيمي. فالعامل المبدع يمتلك القدرة على التفكير بطرق غير تقليدية، واقتراح أفكار جديدة تساعد المؤسسة على التكيف مع مختلف المتغيرات.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول مفصلة كالآتي:

الجانب النظري: يحتوي على ثلاث فصول وهي

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراية تتمحور حول ضبط إشكالية الدراسة والفرضيات مع التركيز على بعض المفاهيم المستعملة في دراستنا كما تم أيضا التطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي نرى أنها تناولت الموضوع

الفصل الثاني: جاء بعنوان السعادة التنظيمية حيث تطرقنا إلى مفهوم السعادة والتنظيم وكذا مفهوم السعادة التنظيمية، أهميتها، أبعادها، نظرياتها المفسرة، متطلباتها عناصرها ومعوقاتها

الفصل الثالث: جاء بعنوان السلوك الإبداعي حيث تطرقنا إلى تعريف الإبداع والسلوك الإبداعي وذكرنا أهمية وأبعاد السلوك الإبداعي ومتطلبات تحقيق السلوك الإبداعي ومستويات السلوك الإبداعي وذكرنا، كذلك مراحل وخصائص وفوائد ومعوقات السلوك الإبداعي.

أما الجانب التطبيقي فينقسم بدوره إلى قسمين:

الفصل الرابع: شمل الاجراءات المنهجية للدراسة في جانبها الميداني تضمن تمهيد، دراسة استطلاعية لميدان الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستعملة وأخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: شمل عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج ثم فيه تقديم تمهيد ثم عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة ومن ثم الاستنتاج العام وفي الأخير تقديم التوصيات وخاتمة لموضوع دراستنا إضافة إلى قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- (1) إشكالية البحث
- (2) فرضيات البحث
- (3) أهمية البحث
- (4) أهداف البحث
- (5) المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث
- (6) نموذج البحث
- (7) الدراسات السابقة
- 1-7 الدراسات التي تناولت السعادة التنظيمية
- 1_1_7 الدراسات المحلية
- 2_1_7 الدراسات العربية
- 3_1_7 الدراسات الأجنبية
- 2_7 الدراسات التي تناولت السلوك الإبداعي
- 3_7 التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تسعى المؤسسات الحديثة إلى خلق بيئة عمل قادرة على استثمار قدرات العاملين وتحفيزهم لتحقيق الأداء الأمثل، وذلك في ظل التحديات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة التي تواجهها. من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في تعزيز الإنتاجية والابتكار داخل هذه المؤسسات هي السعادة التنظيمية، التي تعتبر بمثابة المحرك الأساسي لتحقيق مستويات عالية من التفاعل والالتزام من قبل الموظفين. فالبيئة التنظيمية التي تركز على رفاهية الموظف وتوفير فرص النمو والتطوير، تساهم في تحفيز الطاقات الكامنة لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل.

ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع السعادة التنظيمية نجد دراسة مانع فاطمة، بوهراوة زورة (2021) بعنوان قياس أثر أبعاد السعادة التنظيمية على تحقيق التميز التنظيمي، ودراسة فهين عصمت سليم، ره نج محمد نوري داوده (2024) بعنوان رأس المال ودوره في تحقيق السعادة التنظيمية.

ويُعتبر السلوك الإبداعي أحد العوامل الحاسمة التي تساهم في تحقيق التفوق التنافسي للمنظمات. فالإبداع لا يقتصر فقط على تطوير منتجات أو خدمات جديدة، بل يشمل القدرة على تحسين العمليات التنظيمية، تقديم حلول مبتكرة للتحديات المستجدة، والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع السلوك الإبداعي نجد دراسة ميسون طلاع الزغبى (2011) بعنوان مستوى السلوك الإبداعي في إدارة الصف لدى معلمي مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز في المملكة الأردنية الهاشمية. ودراسة بن تريح إبراهيم (2018) بعنوان أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر.

تتزايد الأدلة التي تشير إلى أن السعادة التنظيمية تساهم في تحفيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين، حيث يشعر الأفراد السعداء بمزيد من الانفتاح للتفكير خارج الصندوق والمشاركة بأفكار مبتكرة. وقد جاءت الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي من خلال طرح التساؤلات التالية:

- 1 ما مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت؟
- 2 ما مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت؟
- 3 هل توجد علاقة ارتباطية بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت؟
- 4 هل توجد فروق من حيث السعادة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس؟
- 5 هل توجد فروق من حيث السعادة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية؟
- 6 هل توجد فروق من حيث السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الجنس؟
- 7 هل توجد فروق من حيث السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية؟

2. فرضيات الدراسة:

- _ بما أن السؤالين الأول والثاني استكشافيين فهما لا يحتاجان إلى فرضية.
- توجد علاقة ارتباطية بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت.
- توجد فروق من حيث السعادة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس تعزى لصالح الإناث.
- توجد فروق من حيث السعادة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية تعزى لصالح الإناث.
- توجد فروق من حيث السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الجنس.
- توجد فروق من حيث السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الخبرة.

3. أهداف الدراسة:

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت.
- التعرف على مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت.
- التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت.

4. أهمية الدراسة

- سد الفجوة العلمية حول موضوع السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز السلوك الإبداعي داخل المنظمات.
- إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بعلم النفس التنظيمي من خلال تقديم دراسة ونتائج جديدة حول العلاقة بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى العاملين.
- الإسهام في توضيح المفاهيم النظرية المرتبطة بالسعادة التنظيمية وأبعادها وأثرها في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين.
- تعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع من خلال تحسين مناخ العمل ورفع مستوى الرضا والسعادة لدى الموظفين.
- مساعدة القيادات الإدارية إلى أهمية السعادة التنظيمية باعتبارها مدخلا حداثيا من مداخل الإدارة المعاصرة.

5. المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث

السعادة التنظيمية: هي الحالة النفسية الإيجابية التي يعيشها العامل داخل المنظمة، ويعبر عنها من خلال مشاعره الإيجابية والسلبية ومستوى إنجازه في العمل.

وهي الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن استبيان السعادة التنظيمية المتكون من ثلاث أبعاد بعد التأثير الإيجابي، بعد التأثير السلبي وبعد الإنجاز.

السلوك الإبداعي: هو ممارسة العامل لسلوكيات إبداعية أثناء عمله، تتجسد في قدرته على التفكير بطريقة غير تقليدية، وتوليد أفكار متعددة، والتكيف مع المواقف المختلفة، استباق المشكلات والمبادرة بتجربة حلول جديدة.

وهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن استبيان السلوك الإبداعي المتكون من ست أبعاد: بعد الإصالة، بعد الطلاقة، بعد المرونة الذهنية، بعد الحساسية للمشكلات، بعد المخاطرة وبعد الخروج عن المألوف.

6. التعاريف الإجرائية للأبعاد:

1/ السعادة التنظيمية:

التأثير الإيجابي: هو مجموعة من المشاعر الإيجابية التي يشعر بها العامل اتجاه عمله مثل البهجة، الحماس.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.

التأثير السلبي: هو مجموعة من المشاعر السلبية التي يشعر بها العامل أثناء أداء عمله، مثل القلق، التوتر.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.
بعد الإنجاز: هو قدرة العامل على أداء مهامه بكفاءة. وتغلب على التحديات، وتحقيق الأهداف ذات قيمة في حياته المهنية.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.

2/ السلوك الإبداعي:

بعد الإصالة: هي قدرة العامل على تقديم أفكار جديدة وغير مكررة، والابتعاد عن الأساليب التقليدية في إنجاز العمل.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.

بعد الطلاقة: هي قدرة العامل على توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار والحلول في فترة زمنية قصيرة أثناء أداء العمل.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.

بعد المرونة الذهنية: هي قدرة العامل على تغيير أسلوب تفكيره، وتقبل الآراء المختلفة، والنظر إلى مشكلات العمل من زوايا متعددة.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.

بعد الحساسية للمشكلات: هي قدرة العامل التنبؤ لمشكلات العمل قبل حدوثها، والتخطيط لمواجهتها

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات هذا البعد في الاستبيان.

بعد المخاطرة: هي استعداد العامل لتجربة أفكار جديدة في العمل رغم احتمالية الفشل

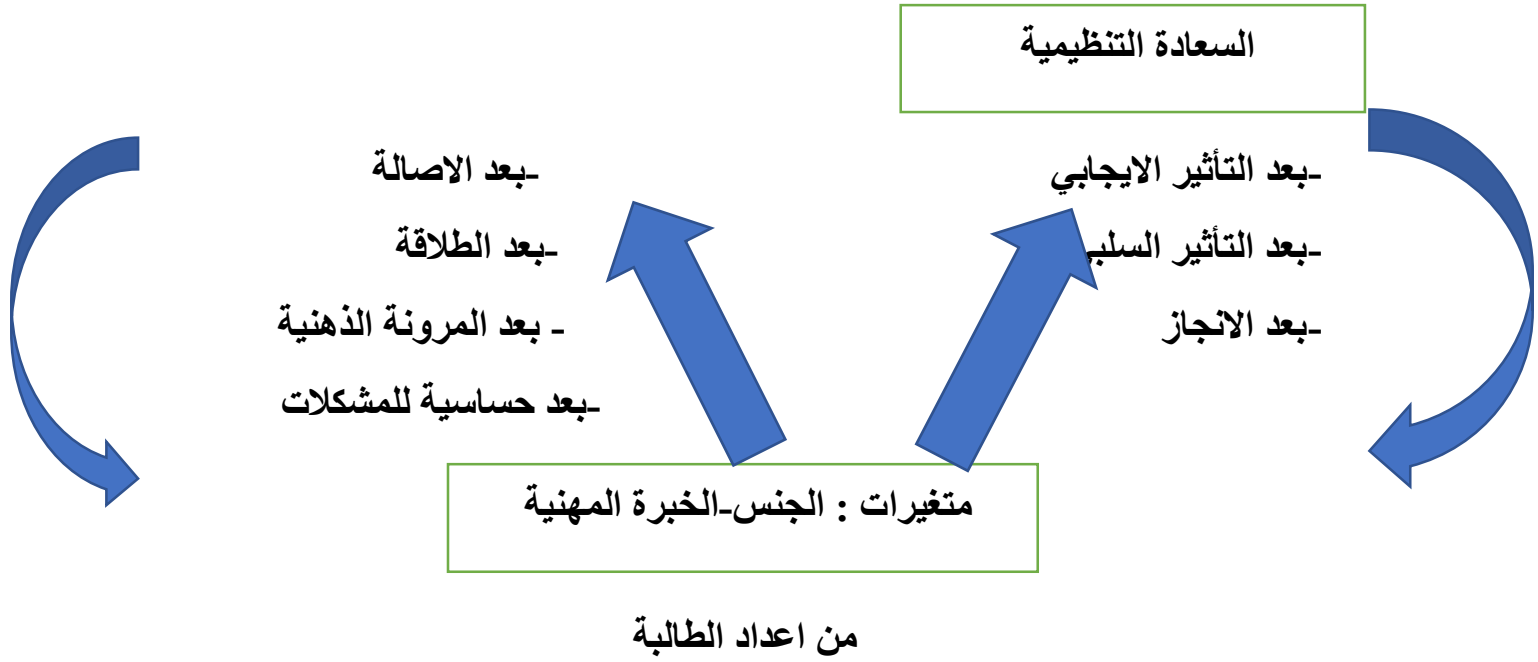
فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات بعد المخاطرة في الاستبيان.

بعد الخروج عن المألوف: هي ميل العامل إلى تبني أساليب غير تقليدية، وتفضيل الأعمال الصعبة، والبحث المستمر عن الطرق المبتكرة في الأداء.

فهو الدرجة المتحصل عليها العامل من خلال إجابته عن فقرات بعد الخروج عن المألوف في الاستبيان.

7. نموذج الدراسة:

الشكل(1): النموذج الافتراضي للدراسة الحالية



8. الدراسات السابقة

1-7 الدراسات التي تناولت السعادة التنظيمية

1_1_7 الدراسات المحلية:

-دراسة (مانع وبوهاوة، 2021): بعنوان السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، وذلك بمعرفة اتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، والكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي أو تفوق 50 بالمائة.

توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل ابعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأيضا وجود أثر معنوي لبعد الفخر على الأداء الوظيفي بنسبة أقل من 50 بالمائة.

-دراسة (شوشان، وميدون، 2022): بعنوان السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي. هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم السعادة التنظيمية وخصائصها وأبعادها التي تقوم عليها مع ابراز أهمية السعادة التنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: السعادة التنظيمية مجموعة من الممارسات والبرامج تهدف إلى تحسين الظروف المادية والجسمية للعامل. السعادة التنظيمية من المفاهيم الحديثة التي ترقى بالعنصر البشري إلى مستويات أعلى من التقدير والاحترام، من خلال إطلاق حريته ومنحه فرص التقدم الوظيفي ما يزيد من انتمائه وولائه للمنظمة.

-دراسة (لحشر، ودحو، 2023): بعنوان دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بجامعة غرداية. تهدف هذه الدراسة إلى ابراز دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد

البشرية في جامعة غرداية، وذلك من خلال مسح ميداني على عينة من موظفي الجامعة من أساتذة واداريين، الموظفين ...

توصلت الدراسة إلى نتيجة محورية ان تحسين أداء المورد البشري يرتبط طرديا بالبعد الذاتي للسعادة الوظيفية، بينما لا تؤدي التحسينات في الجوانب المهنية أو الاقتصادية بالضرورة إلى رفع كفاءة الأداء في تلك البيئة. كما أثبتت الدراسة استقرار مستوى الأداء بغض النظر عن الخصائص الديموغرافية للموظفين.

7_1_2 الدراسات العربية:

_ دراسة (أبوليفة، والطحان، 2021): دراسة بعنوان العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية دراسة ميدانية مطبقة على الشركة المصرية لتجارة الأدوية. الهدف من الدراسة: التعرف على العلاقة بين أبعاد التوازن التنظيمي (الأجر، الحوافز، الترقية، فرص التقدم الوظيفي، العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة بين العاملين، ونمط الإدارة) ومستوى السعادة التنظيمية (التأثير الإيجابي، والقبول/الرضا الوظيفي).

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، بالإضافة إلى الدراسة الميدانية، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (350) عاملاً بالشركة المصرية لتجارة الأدوية، وتمثل مجتمع الدراسة البالغ (4840) عاملاً، وقد استخدمت الدراسة قائمة الاستقصاء كوسيلة للحصول على البيانات، وتم وضع فروض الدراسة واختبارها، وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (25) SPSS في تحليل البيانات نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة معنوية بين بعض أبعاد التوازن التنظيمي ومستوى السعادة التنظيمية.

التطبيقات الإدارية للدراسة: دعم إدارة الموارد البشرية لحزمة المزايا الاجتماعية المقدمة داخل الشركة، وتطوير نظم الحوافز بما يعزز الكفاءة المهنية للعاملين، وتبني أساليب إدارية حديثة تدعم التفاعل الاجتماعي، وإعادة النظر في الهيكل التنظيمي للشركة ليتلاءم مع الإمكانيات التي تسمح بدعم العلاقات داخل الشركة.

-دراسة(أبو أرميلة،2025): بعنوان السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية. وكذلك معرفة ما إذا كان مستوى الأداء الوظيفي يختلف، باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخدمة) واعتدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة لجمع البيانات، وطبقة الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (212) معلماً ومعلمة منهم (108) معلماً و(104) معلمة من المدارس الخاصة في مدينة القدس الشرقية.

أظهرت الدراسة إلى أن مستوى السعادة التنظيمية ودرجة الأداء الوظيفي جاءا بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود أثر للسعادة التنظيمية بأبعادها. وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق لمتغير سنوات الخدمة، وعليه أوصت الباحثة بضرورة تطوير البرامج وأنشطة تعزز من رفاهية المعلمين، وتوفير دعم نفسي ومهني للمعلمين وإنشاء نظام تقدير وتحفيز يهدف إلى مكافأة الأداء المتميز ويشجع المعلمين على التفاني في عملهم.

-دراسة (سعود، وآخرون، 2025): دراسة بعنوان السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في دول العربية. هدفت الدراسة عن كشف عن واقع السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية. ولتحقيق هذا الهدف الدراسة منهج مراجعة الأدبيات، حيث تم تتبع وتحليل الدراسات المنشورة حول السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي بالدول العربية خلال الفترة من 2015 إلى 2025، وفق معايير صارمة تضمن جودة الدراسات المختارة وملاءمتها لموضوع البحث، أظهرت نتائج المراجعة عددا من الاستنتاجات، من أبرزها أن السعادة التنظيمية تؤدي دورا محوريا في توجيه سلوك العاملين وتشكيل مناخ العمل داخل المدارس، وأنها ترتبط بقوة العلاقات الإيجابية بين الزملاء، وجودة القيادة، والشعور بالفخر والانتماء للمؤسسة، كما بينت النتائج أن بعض الأبعاد مثل العدالة و المصادقية، ما تزال أقل اشباعا في عدد من البيئات التعليمية. وكشف النتائج كذلك أن مستوى السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي يتراوح إجمالا بين المستوى المتوسط والمرتفع. كما أظهرت الدراسة أن معظم البحوث العربية في هذا المجال اعتمدت على المدخل الكمي واستخدمت الاستبانة أداة وحيدة لجمع البيانات. مع المحدودية في تنوع المناهج والأدوات البحثية وبيتن المراجعة كذلك أن عدد الدراسات العربية المتخصصة في السعادة التنظيمية في التعليم ما قبل الجامعي لا يزال محدودا، بما يشير إلى حاجة هذا المجال لمزيد من الأبحاث والنشر العلمي.

_1_3 الدراسات الأجنبية

_ دراسة هوانج (2016): هدفت اتعرف إلى أثر العوامل التنظيمية على السعادة في مكان العمل، من وجهة نظر مديري المشاريع بولاية مريلاند الامريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (225) مديراً ومديرة، طبقت عليهم استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى أن السعادة في مكان العمل ترتبط بثلاث متغيرات تنظيمية، وهي تهيئة بيئة عمل ممتعة، وحسن الإدارة والتنظيم المفتوح، والتنظيم الجيد. (المصري، 2020، ص.14).

_ دراسة (venkatRao&vijayaLakshmi& Goswami,2017) بعنوان: عوامل السعادة في مكان العمل هدفت إلى اختبار مستوى وتأثير العوامل الخارجية وقضايا الحياة العملية على السعادة على أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة من ثلاث سنوات، أجريت الدراسة الحالية في معهد تعليم عالي خاص يقع في Visakhapatnam، وشملت مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس من مختلف المستويات وقد طبقت الدراسة على عينة تتكون من (53) عضو هيئة تدريس وقد تم استخدام أداة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتحليلها، وتوصلت الدراسة إلى أن عامل السعادة في مكان العمل هو عامل مهم. ويتعين على المنظمة تغيير المدخلات في الحياة العملية مع زيادة متوسط العمر في المنظمة. (السديري، والشماسي، 2020، ص.9)

_ دراسة تشيفيك وتشليك (Cevik&Celik, 2023)

هدفت الدراسة إلى التنبؤ بمستويات السعادة التنظيمية للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (605) معلماً يعملون في مدارس ما قبل المدرسة والابتدائية والإعدادية والثانوية في منطقة تشانكايا بمحافظة أنقرة، باستخدام أسلوب العينة الطبقية، تم استخدام "مقياس السعادة التنظيمية" و"مقياس القيادة التمكينية" كأدوات تقييم في الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج النوعي الارتباطي التنبؤي.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن الحالة الاجتماعية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للمدرسة وسلوكيات القيادة التمكينية فقط هي التي تنبأت بمستويات السعادة التنظيمية للمعلمين بشكل كبير، وكان ترتيب الأهمية فيما يتعلق بالمستوى التنبؤي للمتغيرات التنبؤية، من الأكبر إلى الأصغر، هو المدرسة ذات المستوى الاجتماعي والاقتصادي المرتفع، والمدرسة ذات المستوى المتوسط من سلوكيات القيادة التمكينية، والحالة الاجتماعية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي. (أبو ارميلة، 2025، ص.46).

الدراسات السابقة التي تناولت السلوك الإبداعي:

الدراسات المحلية:

_دراسة (عبد الباقي وكورتل، 2020): بعنوان أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين-دراسة حالة مؤسسة الصيانة الصناعية somik سوناطراك سكيكدة. تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين في مؤسسة الصيانة الصناعية، حيث تم توزيع (48) استبانة منها (39) صالحة للدراسة، وقد تم التحليل باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج spss. وقد أوضحت النتائج وجود أثر معنوي للثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة.

_دراسة (هريكش، 2021): بعنوان أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيجل. تهدف هذه الدراسة الى اختبار أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لعينة من أساتذة جامعة جيجل، حيث تم توزيع الاستبانة بطريقة العينة القصدية على 139 أستاذ من اجل جمع بيانات يتم معالجتها اعتمادا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية كما اكدت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي للأساتذة وهو يرجع الى الأثر الإيجابي للتكوين والامن الوظيفي اما العدالة التنظيمية والتمكين والحوافز فلا تؤثر في السلوك الإبداعي للأساتذة.

_دراسة (صابة، وصابة، 2021): بعنوان أثر توليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين-دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل. هدفت هذه الدراسة الى التحقق من أثر توليد المعرفة بأبعادها (التنشئة، التجسيد، الاستيعاب، التجميع) في تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي تم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة حجمها (45) عامل، في حين تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من اجل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة، وان الابعاد الخاصة بتوليد المعرفة (التنشئة، التجسيد، الاستيعاب، التجميع) ليس لها أثر على المتغير التابع المتمثل في السلوك الإبداعي

الدراسات العربية:

_دراسة (الرواشدة، 2013): بعنوان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة بوتاس العربية، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة -الاستبانة- وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغة (634) مبحوثا اختيرت عشوائيا من العاملين في شركة بوتاس العربية، وبلغ عدد الاستبانات المستردة والقابلة للتحليل (574) استبانة، لتشكل ما نسبته (87.5) من الاستبانات الموزعة.

وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss, v.16) في معالجة البيانات وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي. ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ما يلي:

1. ان مستوى كل من ممارسة الإدارة بالتجوال والسلوك الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة.
 2. وجود أثر لأبعاد الإدارة بالتجوال في السلوك الإبداعي، وان ابعاد الإدارة بالتجوال تفسر ما مقداره (53) من التباين في السلوك الإبداعي.
 3. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ومستوى السلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، والنوع الاجتماعي).
- وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات كان أهمها: ان تعمل شركة البوتاس العربية على تعزيز درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ومستوى السلوك الإبداعي عند المدراء والعاملين، وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية والتثقيفية التي تدفعهم نحو ولاء أفضل، وبالتالي نحو تحسين مستوى السلوك الإبداعي للعاملين.

_ دراسة (البرواني، 2022): بعنوان أثر التمكين القيادي على السلوك الإبداعي للعاملين في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان: الدور الوسيط للمناخ التنظيمي هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى التمكين القيادي للعاملين بالجامعات الخاصة في سلطنة عمان، كما هدفت الى قياس درجة تأثير التمكين القيادي في السلوك الإبداعي عبر المناخ التنظيمي، وهدفت أيضا الى قياس مستوى السلوك الإبداعي ومستوى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي بالجامعات الخاصة في سلطنة عمان.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جمع العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعات الخاصة بجامعة عمان وقد تم استخدام طريقة العينة السهلة البسيطة من خلال توزيع الاستبانة على المبحوثين في هذه المؤسسات وقد تم جمع البيانات من عينة مكونة من (227) موظفا.

وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج من أهمها وجود علاقة طردية وموجبة بين التمكين القيادي وكلا من المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي للعاملين بالجامعات الخاصة في سلطنة عمان كما وأظهرت النتائج وجود دور وسيط للمناخ التنظيمي بين التمكين القيادي والسلوك الإبداعي.

وفي ضوء ما توصلت اليه الدراسة الحالية من نتائج، أوصت الدراسة بضرورة اشراك العاملين في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم، وضرورة منح الموظف الثقة والتشجيع المستمر للبحث الذاتي عن كيفية التعامل مع صعوبات العمل والمشكلات الطارئة وكذلك أهمية منح المؤسسة الفرصة للعاملين في تطوير مهاراتهم وتوفير التدريب الكاف لذلك وتشجيع الموظفين وتبني أفكارهم واقتراحاتهم المساهمة في كيفية تحسين الاعمال وتطوير الاتجاه القيادي في الجامعات الخاصة.

_ دراسة (محمد النجار، والشذيواني، 2025): بعنوان توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الموجهة نحو المعرفة و السلوك الإبداعي بالتطبيق على العاملين بمستشفى امّح بمنطقة تبوك-المملكة العربية السعودية استهدفت الدراسة التعرف على الدور الوسيط لمشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الموجهة نحو المعرفة و السلوك الإبداعي للعاملين بمستشفى امّح بمنطقة تبوك في المملكة العربية السعودية، و تم تصميم قائمة استقصاء لقياس متغيرات الدراسة، و قد تم الاعتماد على برنامج smart ppls4 و بلغ حجم المجتمع (4200) عامل، و بلغ حجم العينة (353) مفردة، و بلغت نسبة الاستجابة

وقد توصلت نتائج الدراسة الى عدة نتائج يتمثل أهمها في وجود علاقة ارتباط بين القيادة الموجهة نحو المعرفة وكل من ابعاد السلوك الإبداعي ومشاركة المعرفة، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الموجهة نحو المعرفة على ابعاد مشاركة المعرفة، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الموجهة نحو المعرفة على ابعاد مشاركة المعرفة، ووجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد مشاركة المعرفة على السلوك الإبداعي، كما اتضح ان ابعاد مشاركة المعرفة تتوسط العلاقة بين القيادة الموجهة نحو المعرفة وابعاد السلوك الإبداعي، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول متغيرات الدراسة (القيادة الموجهة نحو المعرفة والسلوك الإبداعي ومشاركة المعرفة) وفقا لبعض المتغيرات الديمغرافية (النوع، الدخل، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

الدراسات الأجنبية:

_ وهدف بحث (zinta، 2013) الى الكشف عن مستوى السلوك الإبداعي المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (337) معلما ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية من مدينة بودابست في هنغاريا. واستخدم مقياس السلوك الإبداعي المهني. وتوصلت نتائج الدراسة الى ان: مستوى السلوك الإبداعي المهني لدى افراد العينة جاء بمستوى تقدير متوسط وجود فروق دالة احصائية في مستوى السلوك الإبداعي المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير المؤهل العلمي لصالح خرجي الدراسات العليا. (شحاتة، 2023، ص.10).

دراسةSolmaz Moghimi & Indra Devi Subramaniam بعنوان:

Employees Creative Behavior : the Rôle of organisationnel Climate in Malaysia SMEs, International journal of Business and Management, vol 8, NO 5, 2013.

السلوك الإبداعي للموظفين: دور المناخ التنظيمي في الشركات الماليزية الصغيرة والمتوسطة، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للموظفين في الشركات الماليزية، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة حيث تكونت عينة الدراسة من (100) موظف، واستخدمت برنامج (SPSS) ، وتوضح نتائج هذه الدراسة، أن المناخ التنظيمي له تأثير كبير على السلوك الإبداعي للموظفين ومن الأبعاد المختلفة للمناخ التنظيمي كان توفير الموارد هو أفضل تنبؤات للسلوك الإبداعي للموظف والذي يتبعه وضوح المهمة ودعم القادة. (مزوار، وعياط، 2022، ص.19).

_ نجد دراسة (Fatima Batool، 2022) استهدفت الدراسة الآثار الناتجة عن مشاركة المعلومات والمعارف على السلوك الإبداعي للعاملين وعلى الاستدامة التنظيمية في مجال الفنادق في ماليزيا، حيث اعتمدت الدراسة على منهج المسح مستخدمة صحيفة الاستقصاء التي تم تطبيقها على عينة قوامها 407 من المديرين في الفنادق الماليزية، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لتبادل المعرفة والمعلومات على الاستدامة التنظيمية وكذلك يؤثر السلوك الإبداعي للعاملين على استدامة المنظمات. (حمادة، 2025، ص.354).

9. التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وصياغة إشكالياتها وفروضها، وكذا اختيار المنهج والأداة المناسبة لجمع البيانات. ومن خلال استعراض هذه الدراسات التي تناولت كلاً من السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي، يمكن تسجيل مجموعة من الملاحظات التحليلية المهمة:

أولاً، من حيث الأهداف:

تبين أن الدراسات السابقة قد تنوعت في تناولها لموضوع السعادة التنظيمية، حيث ركز بعضها على علاقتها بالأداء الوظيفي والانتماء التنظيمي، بينما تناولت دراسات أخرى أثرها على متغيرات تنظيمية مختلفة. أما فيما يخص السلوك الإبداعي، فقد اهتمت العديد من الدراسات بدراسة العوامل المؤثرة فيه مثل الدعم التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والقيادة، وهو ما يدل على تعدد المداخل التفسيرية لهذا المتغير.

ثانياً، من حيث المنهجية:

اتفقت أغلب الدراسات على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، باعتباره الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات النفسية والتنظيمية، كما اعتمدت في معظمها على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع استخدام برامج إحصائية مثل SPSS، وهو ما يعكس طابعاً كمياً يغلب على هذا النوع من البحوث، مع ملاحظة محدودية استخدام المناهج النوعية.

ثالثاً، من حيث العينة:

فقد تنوعت الدراسات من حيث الفئات المستهدفة، حيث شملت موظفين، أساتذة جامعيين، معلمين، وعاملين في مؤسسات مختلفة، سواء في القطاع التعليمي أو الصناعي، مما يعكس قابلية تعميم نتائج هذه الدراسات نسبياً، مع ضرورة مراعاة خصوصية كل بيئة تنظيمية.

رابعاً، من حيث النتائج:

فقد أجمعت أغلب الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي أو الأداء الوظيفي، كما أكدت على أن توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة يسهم بشكل كبير في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين. ومع ذلك، أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، مما يفتح المجال لمزيد من البحث في هذا الجانب.

خامساً، ومن الناحية النقدية:

يلاحظ أن معظم الدراسات ركزت على دراسة كل متغير على حدة أو ربطه بمتغيرات تقليدية، في حين أن الربط المباشر بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لا يزال يحتاج إلى مزيد من البحث، خاصة في البيئة الجزائرية، وهو ما يمثل فجوة علمية تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

وفي ضوء ما سبق، تتجلى أهمية الدراسة الحالية في محاولتها الربط بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي في سياق محلي (جامعة عين تموشنت)، مما يمنحها قيمة علمية وتطبيقية، ويساهم في إثراء الأدبيات في مجال علم النفس التنظيمي.

الفصل الثاني: السعادة التنظيمية

أ/ تمهيد

- 1 مفهوم السعادة التنظيمية.
- 2 أهمية السعادة التنظيمية.
- 3 أبعاد السعادة التنظيمية.
- 4 متطلبات السعادة التنظيمية.
- 5 عناصر السعادة التنظيمية.
- 6 النظريات المفسرة للسعادة التنظيمية.
- 7 معوقات السعادة التنظيمية.

ب/ الخلاصة.

تمهيد:

لم يعد مفهوم العمل في العصر الحديث مجرد وسيلة لتحقيق الكسب المادي أو لتنفيذ المهام الروتينية، بل تطور إلى بيئة حيوية يسعى إليها الفرد لتحقيق ذاته وطموحاته. ومن هنا برز مفهوم السعادة التنظيمية كأحد المتغيرات الإدارية التي تضمن استدامة التميز والابتكار داخل المؤسسات.

إن السعادة في بيئة العمل ليست ترفاً معنوياً، بل هي استراتيجية متكاملة تهدف إلى خلق التوازن بين متطلبات المنظمة وتطلعات الموظفين. فعندما يشعر الموظف بالرضا والتقدير والأمان النفسي تتحول طاقته من مجرد أداء للواجب إلى إبداع وانتماء، مما ينعكس على الإنتاجية العامة والولاء المؤسسي.

وعليه سنسلط الضوء في هذا الفصل على مفهوم السعادة التنظيمية وأهميتها البالغة في بيئة العمل مع تحليل أبعادها التي تركز على البعد الإيجابي والانجاز. كما سنستعرض مقومات والانماط التي تشكل هذه السعادة، وصولاً إلى تحديد المعوقات التي قد تواجه المؤسسات، وذلك بهدف تقديم رؤية واضحة وشاملة لهذا المفهوم.

1. مفهوم السعادة التنظيمية:

_ مفهوم السعادة:

* عرف ريف وسنقر (2008) السعادة على أنها ذلك الشعور والاحساس بمشاعر جميلة والقيام بأشياء المفضلة لدى الفرد، والتي تكون متماشية مع أخلاقياته ولا تؤدي ذاته وذات مغزى وأهمية في نموه الشخصي. (اوبراهم، 2025، ص.205).

* تعرف السعادة في العمل على أنها مفهوم متعدد الابعاد يقيس التجارب العاطفية الإيجابية للموظفين في أداء عملهم، وتشمل السعادة في العمل جميع جوانب العمل التي تعزز المشاعر السارة والسعادة والمتفائلة التي تجعل العمل ليس مجزياً فحسب، بل ممتعاً أيضاً. (إبراهيم، والنقراشي، 2025، ص.628).

_ السعادة التنظيمية:

* تعرف السعادة التنظيمية بأنها شيوع المشاعر الإيجابية في بيئة العمل، كما تعرف بأنها التأثيرات المزاجية للفرد، والتصورات الإيجابية للعمل، مما يؤدي إلى تنمية الإمكانيات بما في ذلك تحقيق الذات وتحقيق الأهداف في الحياة. (أبو ارميلة، 2025، ص.41).

* تعرف السعادة الوظيفية بأنها حالة نفسية مستدامة من الشعور بالإيجابية والرضا والبهجة تجاه طبيعة العمل الذي يؤديه الفرد وبيئة ممارسته. وتمثل هذه الحالة أكثر من مجرد الرضا الوظيفي اللحظي، إذ تشير إلى انسجام طويل الأمد بين أهداف الفرد وبيئة ممارسته. وتمثل هذه الحالة أكثر من مجرد الرضا الوظيفي اللحظي، إذ تشير إلى انسجام طويل الأمد ما بين أهداف الفرد الشخصية وتطلعاته المهنية وبين متطلبات المنظمة وثقافتها. (راغب، 2025، ص.922).

* السعادة الوظيفية هي الأنشطة التي تعبر عن شعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ليس مرضياً فحسب بل ممتعاً أيضاً. إنها تتجاوز الرضا عن الوظائف، كما تعتبر وضعاً يكون فيه العامل راضياً عن عمله، وهذا الرضا يكون نتيجة الآثار العاطفية الإيجابية مثل الفرح، وغياب التأثيرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب. (مانع، وبوهرارة، 2021، ص.393).

* السعادة الوظيفية هي الشعور النفسي بالرضا، الذي ينبعث من القناعة الداخلية لدى الموظف، وتلك القناعة عن اقتناع بأن ما يمارسه من أعمال، وما يصادفه من أقدار يناسب طموحاته وتطلعاته، بمعنى آخر هي استجابة الموظف واستمتاعه بما يفعل في العمل. (فنجري، 2021، ص.27).

السعادة التنظيمية هي حالة من الشيع والوجداني للمشاعر والمزاج الإيجابي داخل بيئة العمل، تعكس شعور الموظف بالرضا العميق والرفاهية النفسية والقناعة الداخلية. وهي تتجاوز مجرد الرضا عن الوظيفة لتشمل استمتاع الموظف بما يؤديه من أعمال، مما يساهم في إمكاناته الشخصية، وتحقيق ذاته، وتطلعاته مع ما يمارسه فعلياً، في ظل غياب التأثيرات العاطفية السلبية كالحزن والغضب.

2. أهمية السعادة التنظيمية:

تعد السعادة التنظيمية ركيزة أساسية في الإدارة الحديثة والسلوك التنظيمي وتتجلى أهميتها في قدرة المنظمات على مواجهة التحديات المتسارعة مثل العولمة والتقدم التكنولوجي وتبرز الأهمية فيما يلي:

تكمّن أهمية السعادة في تأثيرها على المواقف الإيجابية في بيئة العمل والرفاهية العامة والرضا عن الحياة، حيث أظهرت الدراسات ان الموظفين السعداء أكثر إنتاجية، في حين عدم الرضا في مكان العمل يؤدي الى انخفاض مستويات الإنتاجية وترتبط السعادة ارتباطاً وثيقاً بالرفاهية الشخصية والرضا عن الحياة. (أبو ارميلة، 2025، ص. 41).

تتجلى أهمية السعادة التنظيمية من خلال ما أشار إليه عدد من الباحثين أن الافراد السعداء يتميزون بأداء مرتفع، ويظهرون انفتاحاً أكبر على الفرص المتاحة، كما أنهم أكثر استعداداً لمساعدة زملائهم ويتميزون بالثقة والايجابية. (واصف، وعرفه، 2025، ص. 1518).

تتمثل أهمية السعادة الوظيفية في بيئة العمل بقناعة المؤسسة بان الافراد يمثلون احد اهم الأصول القيمة لدى المنظمات التي يعملون بها نظراً لما يتمتعون به من إمكانيات تساعد في تحقيق إنجازات كبرى اذا ما توفرت لهم السبل و الظروف الداعمة لذلك فكل فرد في بيئة العمل يقدم منظوراً مختلفاً بناءً على تجربته وخبرته في الحياة كما انهم يمتلكون القدرة على احداث اثر إيجابي من خلال العمل الذي يقومون به و من خلال تهيئة الظروف الملائمة للموظفين يمكن ان يحفز لديهم الرغبة و الدافع لتحقيق غاياتهم و الغاية العليا للمؤسسات التي يعملون بها. (لحرش، ودحو، 2023، ص. 13).

3. أبعاد السعادة التنظيمية:

تعددت الدراسات والأبحاث السابقة في تحديد أبعاد السعادة التنظيمية ولكن أغلبها اتفقت على (التأثير الإيجابي، التأثير السلبي، والانجاز).

وعليه اعتمدت الدراسة الحالية عليها كونها أهم أبعاد السعادة التنظيمية:

التأثير الإيجابي: إن التأثير الإيجابي عبارة عن عواطف التي تأتي من المتعة والاثارة والراحة وهي تمثل المؤثرات الإيجابية التي تقود الى سعادة العاملين. فهي عبارة عن اظهار المشاعر السعيدة التي ممكن ان تقود الى تحسين الأداء، مثل الفرح والمتعة والفخر والتي تكون بخلاف التأثير السلبي والمشاعر المحزنة.

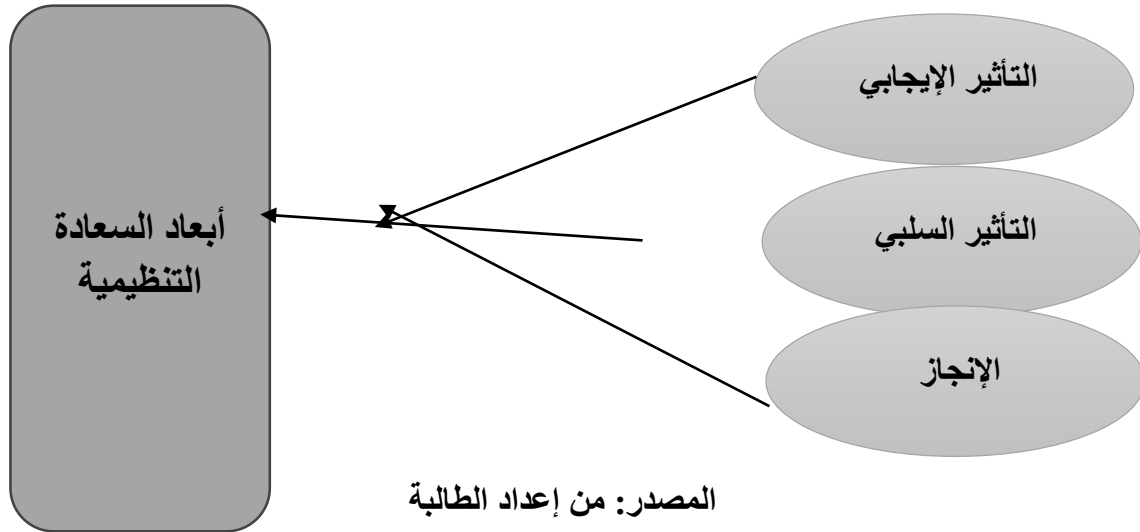
إن التأثير الإيجابي يشير إلى مدى مرور الشخص بحالة عاطفية إيجابية كالسعادة والثقة والاهتمام.

(جنان، 2018، ص. 447).

التأثير السلبي: يتضمن التأثير السلبي الشعور بالعواطف والمشاعر غير السارة والحالات المزاجية السلبية مثل الاستياء والقلق والاكتئاب ويتم سرد المشاعر السلبية على أنها الحزن، والعصبية، واليأس والارهاق، والغضب. ونفاد الصبر والانزعاج والملل، والشعور بالضيق والإحباط. والذي يعكس رغبة العامل في السيطرة على الآخرين، أو دعم مكانته الخاصة على حساب العاملين الآخرين أو الاضرار بتقدمهم ومعتقداتهم. (الزيادي، 2022، ص. 13).

الإنجاز: يعكس الإنجاز الجانب المعرفي للسعادة التنظيمية، ويتكون هذا البعد من عناصر مثل تطوير الصفات الشخصية، واكتشاف إمكانيات تحقيقها، وانعكاس الذات على العمل ومشاركة الفرد في الأنشطة التي تسمح بتحقيق مهاراته وإمكانياته، وتطوير القدرات وفرص اكتساب مهارات جديدة في العمل، والتمتع بالعمل والتغلب على التحديات، وتحقيق نتائج قيمة والأداء الأفضل والتقدم في تحقيق الأهداف المنشودة. (الزيادي، 2022، ص. 14).

الشكل رقم 02 : يوضح أبعاد السعادة التنظيمية



4. متطلبات السعادة التنظيمية:

أهم المتطلبات الفنية لتحقيق السعادة التنظيمية في بيئة العمل منها: (أبو ارميلة، 2025، ص.42).

- __ تطوير الهياكل التنظيمية.
- __ تخطيط الموارد البشرية بشكل فعال.
- __ وضع السياسات المرنة.
- __ استخدام أساليب القيادة المناسبة.
- __ استخدام أنظمة التواصل الفعالة.
- __ التدريب المستمر.
- __ الحوافز المادية والعاطفية.
- __ تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين.
- __ استخدام أنظمة التواصل الفعالة.

5. عناصر السعادة التنظيمية:

اختلف الباحثون في تحديد عناصر بناء السعادة الوظيفية في المؤسسة، فمنهم من ركز على الخصائص الوظيفية، ومنهم من ركز على الخصائص الشخصية للفرد العامل وفيما يلي نحدد ثلاث خطوات تحدد عناصر السعادة التنظيمية: (مانع، وبوهرارة، 2021، ص.336).

1 احترام القيم التنظيمية الواضحة: تؤدي القيم دوراً مهماً في جلب السعادة والقضاء على التوتر لدى أفراد المؤسسة، إذ أن القيم الواضحة يحترمها الجميع، لكن غالباً ما يخطئ المسؤولون في اعتقادهم بأن الضغط على الموظفين سيرفع من مستوى أدائهم، لكن الذي يحصل هو زيادة إرهابهم الذي يؤدي بهم إلى البحث عن عمل جديد، أو خسارة ترقية، أو ترك العمل، فبذل الضغط يمكن للمسؤولين نشر

ثقافة اللطف والاحترام، وذلك لتكوين بيئة تتصف بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية والقوية، تحافظ على صحة الموظفين وتخفف عنهم ضغوط العمل، وتكون لديهم الرغبة في مساعدة بعضهم، وينشئ التعاطف والصداقة والدعم بينهم، وكل ذلك سيزيد من مستويات إنتاجيتهم ويعزز التزامهم بعملهم.

2 الاتصال الشفاف والتواصل الفعال: يعتبر التواصل الفعال السهل الحدوث من العناصر الأساسية في بناء بيئة تنظيمية سعيدة، ويعتمد التواصل الفعال في حدوثه على مجموعة من العناصر الأساسية نوجزها فيما يلي:

__ اللقاءات الدورية وغير دورية.

__ مدى اتباع المسؤول لسياسة الباب المفتوح.

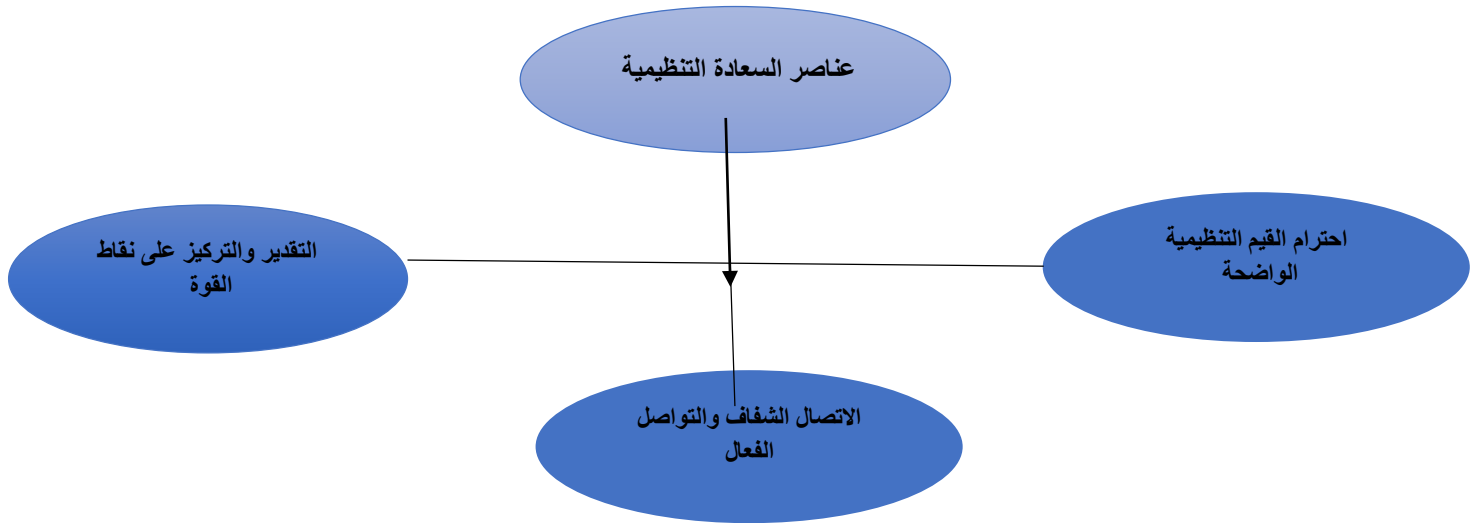
__ مدى تشجيع المسؤول للموظف على الاتصال به.

__ إحساس الموظف بالطمأنينة لعرض كل ما لديه في حضور المسؤول.

__ حجم الثقة المتبادلة بين الطرفين.

3 التقدير والتركيز على نقاط القوة: من الحاجات التي يسعى الموظفون إلى بلوغها تحقيق ذاتهم في العمل، فهم كأعضاء في المؤسسة يريدون أن يشكروا على إتمام انجازاتهم، وعندما يقوم المسؤولون والزملاء بتهنئتهم وشكرهم وتكريمهم فذلك يجعلهم سعداء ويرفع من إحساسهم بالقيمة الذاتية لأنفسهم مما يقوي العلاقات الاجتماعية والوظيفية لدى أفراد المؤسسة.

الشكل رقم 03 : يوضح عناصر السعادة التنظيمية



المصدر من إعداد الطالبة.

6. النظريات المفسرة للسعادة الوظيفية:

أدى الاهتمام بموضوع السعادة الوظيفية في بيئات العمل إلى مراجعة العديد من النظريات والنماذج التي حاولت تفسير العوامل والأسباب التي تؤثر على مستويات السعادة الوظيفية ومن أبرز النظريات الداعمة لدراسة السعادة المؤسسية: (خلف حامد، 2023، ص. 220).

_ نظرية الحاجات ما سلو (1954):

وتعد من أهم النظريات التي تدعم وتشجع الباحثين لفهم طبيعة السعادة المؤسسية، فوفقاً لنظرية ما سلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد توتراً وفقداناً لثبات، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي، فكلما تم إشباع حاجة ظهرت حاجة أخرى، ومن ضمن الحاجات الإنسانية الضرورية كما ناقشها ما سلو حاجات الإنسان الاجتماعية، وتتمثل في حاجته للحب، والصداقة، والانتماء، والارتباط في علاقات مع الآخرين. كما تعد الحاجة إلى الاحترام، رغبة ملحة لدى الإنسان لتكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وبأهميته. ومن الأمور التي تؤكد نظرية ما سلو أن السعادة في بيئة العمل لا يمكن أن تتحقق دون الاهتمام بالحاجات الإنسانية لدى الشخص، وتحديد أهميتها لتحقيق سعادته.

_ نظرية العدالة والمساواة لآدمز (1963):

فقد طرح عالم النفس جون آدمز نظرية المساواة والعدالة في بيئة العمل، واعتبرها من الحوافز التي تدفع الشخص نحو العمل، وهي نظرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالحالة الاجتماعية، فعند شعور الموظف بعدالة المؤسسة ومصادقيتها، وحسن توجهها في منح الجميع التحفيز الملائم، يكون ذلك أدعى لرفع مشاعر السعادة في بيئة العمل، وتحقيق السعادة فيها.

_ نظرية البُعدين لهازبرغ (1959):

وترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ما سلو للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد هار زبرج مجموعتين من العوامل المؤثرة في شعور الفرد بالسعادة. المجموعة الأولى: هي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو العمل، وتتمثل في دوافع تؤدي إلى سعادة الموظف في عمله، وتتحصر في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية والمشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل. أما المجموعة الثانية، فهي العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل، وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم شعورهم بالسعادة تجاه أعمالهم، وحصرها في ظروف التي تحيط بالعمل كالإدارة أو الإشراف مثلاً، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل.

نظرية وليام أوتشي Z (1981):

حيث وضع وليام أوتشي هذه النظرية في بداية الثمانينات (1981) بعد أن لاحظ تفوق إنتاجية المؤسسات اليابانية في أمريكا على المؤسسات الأمريكية، وقد عزا أوتشي سر التفوق الياباني إلى الأسلوب الإداري في المؤسسات اليابانية، وتميزها في كيفية إدارة العنصر البشري فالإدارة اليابانية تدور حول فلسفة على ثلاثة أعمدة أولها وأهمها الثقة بين الموظفين وبينهم وبين المؤسسة، ثم الألفة والمودة، والعلاقات الاجتماعية المميزة بين أعضاء الفريق الواحد، ثم أخيراً المهارة في الإشراف والتمكن من بث روح التعاون والثقة بين العاملين.

_ نظرية العلاقات الإنسانية: (التميمي، 2024، ص. 39).

تتنسب إلى إلتون مايو أستاذ علم النفس في جامعة هارفارد، حيث تم تطوير هذه النظرية والمعروفة بدراسة هوثرون في شيكاغو، مع بداية الاهتمام بالحركة الإنسانية في الإدارة في القرن الماضي، ومفادها كما عرفها مايو المذكور في أن العلاقات الإنسانية أساسها مهارة قدرة العاملين على أداء بشكل فعال مع الآخرين، وتوفير المناخ الإداري المناسب لهم، ورفع الروح المعنوية والاهتمام بشخصياتهم داخل المنظمة.

7. معوقات السعادة التنظيمية:

تعد معوقات السعادة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تحد من قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن النفسي والمهني للعاملين. غدت تؤدي هذه المعوقات إلى تراجع مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض الدافعية نحو الأداء المتميز، من بين أهم هذه المعوقات ما يلي:

_ ضعف القيادة والإدارة.

_ غياب العدالة التنظيمية.

_ غموض الأدوار.

_ ضعف قنوات الاتصال.

_ غياب الحوافز المادية والمعنوية.

_ ضعف الثقافة التنظيمية.

_ انعدام الأمان الوظيفي.

الخلاصة:

في ختام هذا الفصل، نلخص إلى أن السعادة التنظيمية قد نقلت مفهوم العمل في العصر الحديث من مجرد وسيلة لتحقيق الكسب المادي أو أداء المهام الروتينية، إلى بيئة حيوية متكاملة يسعى من خلالها الفرد لتحقيق ذاته وطموحاته المهنية، وتأسيساً على ما تمت معالجته في ثنايا هذا الفصل، يتضح أن السعادة في بيئة العمل ليست ترفاً معنوياً ثانوياً، بل هي استراتيجية إدارة محورية تهدف إلى إرساء التوازن بين متطلبات المنظمة وتطلعات الموظفين.

الفصل الثالث: السلوك الإبداعي

أ/ تمهيد

1 مفهوم السلوك الإبداعي

لغة _

اصطلاحا _

2 أهمية السلوك الإبداعي

3 أبعاد السلوك الإبداعي

4 مراحل السلوك الإبداعي

5 متطلبات السلوك الإبداعي

6 خصائص السلوك الإبداعي

7 مستويات السلوك الإبداعي

8 فوائد السلوك الإبداعي

9 معوقات السلوك الإبداعي

ب/ خلاصة.

تمهيد:

شهد مفهوم السلوك الإبداعي اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين وعلماء النفس والإدارة على حد سواء، خاصة في ظل التحولات المتسارعة التي يفرضها العصر الحديث. فالسلوك الإبداعي لم يعد مجرد سمة ترفيحية، بل أصبح ضرورة حتمية للنمو والتميز في مختلف الميادين. وتعود الجذور الفكرية لهذا المفهوم إلى الأبحاث الباكرة التي حاولت التمييز بين الذكاء التقليدي والقدرة على ابتكار حلول غير مألوفة، حيث برزت إسهامات رواد مثل "جيلفورد الذي مي بين التفكير التقاربي والتفكير التباعدي، وتورانس الذي وضع أسس قياس القدرات الإبداعية.

وعلى الرغم من تعدد وجهات النظر، إلا أن التأصيل العلمي للسلوك الإبداعي يرتكز على فكرة أنه مزيج من العمليات العقلية والسمات الشخصية التي تترجم إلى ممارسات عملية تنتج أفكاراً أو منتجات تتسم

بالأصالة، المرونة، والطلاقة. ويُعد السلوك الإبداعي في بيئة العمل اليوم المحرك الأساسي للتطوير، حيث لا يقتصر على "الإلهام" المفاجئ، بل هو نتاج تفاعل مستمر بين الفرد وبيئته المحيطة، وهو ما أكدته الدراسات الحديثة التي ربطت بين المناخ التنظيمي المحفز واستمرارية التدفق الإبداعي. وسيتناول هذا الفصل عرضاً شاملاً لأهم المرتكزات الأساسية للسلوك الإبداعي، بدءاً من تحديد ماهيته ومكوناته، وصولاً إلى النظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة في تنميته أو إعاقته، مع التركيز على دوره كمتغير محوري في نجاح المؤسسات والأفراد.

1. مفهوم السلوك الإبداعي:

لغة: من بدع الشيء أو أنشأه وبدأه وهو الاتيان بشيء جديد غير مألوف كما في ذلك النظر إلى الأشياء بطريقة غير مألوفة.

لفظ مبدع اسم من أسماء الله الحسنى، فإذا نظر الانسان في نفسه ومن حوله وجد عظمة الخالق المبدع تتجلى في كل شيء ووجد الكثير من آيات إبداعه ودلائل قدرته وعظمته وإعجازه كما قال في كتابه العزيز (بدیع السماوات والأرض وإذا قضى أمرا فإنما يقول له كن فيكون). أي خالقها ومبدعها. (شعشوع، وبوبابوري، 2024، ص. 21).

أ- اصطلاحا:

السلوك الإبداعي بأنه السلوك الذي يؤدي إلى تحديد طرق أصلية Shalley _ عرف (1995) غير تقليدية وأفضل لتحقيق بعض الأهداف. (علي، والشربيني، 2024، ص. 62).

_ هو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في مكان العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج، أو خدمات وسلع جديدة لأنه سلوك يسبق الإبداع في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة. (بن ترباح، 2018، ص. 05).

_ هو تشخيص المشكلات وإيجاد حلول مناسبة لتجاوزها بأسلوب جديد عبر ترتيب الأفكار المتاحة في صيغة جديدة. (زروخي، 2017، ص. 234).

_ وفي تعريف آخر السلوك الإبداعي هو عملية لخلق الأفكار والجديدة والبعيدة عن السياق التقليدي في التفكير واستحداث كافة الطرائق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة للمنظمة. (دحماني، وبوزرايب، 2025، ص. 11).

_ السلوك الإبداعي هو محصلة قرارات متعددة يتخذها الانسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل وقد ينتهي السلوك الإبداعي بفرض فكرة أو تبنيها فإذا كان الناتج من هذا السلوك شيئا جديدا غير مألوف يعتبر إبداعا والا عد سلوكا إبداعيا. (الصباغ، وآخرون، 2025).

_ هو عملية خلق الأفكار الجديدة البعيدة عن السياق التقليدي في التفكير واستحداث كافة الطرق والأساليب التي من شأنها تحويل هذه الأفكار إلى واقع مطبق وذو قيمة نافعة للمجتمع متحصلين في ذلك كل أشكال المغامرة المتمثلة بعمليات التغيير والدعم لتحقيق الأهداف. (جاوي، وركيبة، 2024، ص. 05). وبالتالي يعرف الإبداع على أنه قدرة عقلية يمتلكها الانسان تمكنه من ابتكار حلول فعالة للمشكلات التي يواجهها، والوصول إلى أفكار جديدة تنسم بالجدة والتميز، كما يساهم في تمكين الفرد من اعتماد أساليب وطرق متنوعة في تسيير شؤونه، مما يساعده في تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، ويعزز قدرته على اكتساب ميزة تنافسية في مختلف المجالات.

2. أهمية السلوك الإبداعي:

يمكن تحديد الأهمية داخليا وخارجيا كالآتي: (شريرو، بلخضر، 2022، ص233)

__ **البيئة الداخلية للمنظمة:** تكمن أهميته في تحديد المشكلة بدقة وزيادة القدرة على حلها، انتاج أفكار متعددة في آن واحد، يحسن أساليب العمل، يعمل على حل المشكلات من جذورها نتيجة أصالة الفكرة، يعد المعيار الدقيق والصحيح لعملية التغيير، يعتبر باعثا على استنباط أفضل ما لدى المبدعين في المنظمة، يساهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم.

__ **البيئة الخارجية:** يمثل السلوك الإبداعي عنصرا حاسما يحقق العديد من الفوائد للمؤسسة، والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

تحسين خدمة المستهلك، المرونة والتكيف وفقا للحاجة، مما يحافظ على الزبائن الحاليين ويجلب زبائن جدد، تحسين إنتاجية المؤسسة نتيجة استخدام الموارد بشكل اقتصادي واستغلالها في تطوير وإنتاج منتجات جديدة وتقليل تكلفة التصنيع من خلال الابداع في العملية، وتحسين صورة المؤسسة ومكانتها واكسابها ميزة تنافسية.

2 وتشير العديد من الادبيات الإدارية إلى أهمية السلوك الإبداعي باعتباره الركيزة الأساسية في العملية الإبداعية، ويمكن اجمال الإيجابيات التي يوفرها في التنظيمات على النحو التالي: (كحلوش، والعقريب، 2022، ص.257).

__ القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على العملية التنظيمية

__ المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.

__ حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

__ القدرة على احداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والامكانيات المادية والبشرية المتاحة.

3. أبعاد السلوك الإبداعي:

تعددت الدراسات والأبحاث السابقة في تحديد أبعاد السلوك الإبداعي ولكن أغلبها اتفقت على ما يلي:

1 __ **بعد الاصاله:** وهي القدرة على توليد الأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير مرتبطة بتوليد أفكار سابقة. (سلامة، 2016، ص.23).

ومنه تعد الاصاله أحد الابعاد الأساسية للسلوك الإبداعي، وتشير إلى قدرة الفرد على انتاج أفكار جديدة غير مؤلفة، ونادرة مقارنة بما هو سائد، فالشخص المبدع لا يكتفي بإعادة انتاج الأفكار التقليدية، بل يسعى إلى تقديم حلول مبتكرة تتميز بالجدة والتميز، وترتبط الاصاله بمدى تفرد الفكرة وابتعادها عن التكرار أو التقليد، حيث تقاس بقدرة الفرد على الخروج عن أنماط الفكرية المعتادة وتوليد استجابات غير متوقعة، كما تعكس الاصاله مستوى عال من الاستقلالية الفكرية والجرأة في طرح الأفكار، مما يساهم في تطوير العمل وتحقيق قيمة مضافة في مختلف المجالات التنظيمية.

2_ بعد الطلاقة: وهي تمثل الجانب الكمي في الإبداع، وتعني عملاً ذهنياً يستحدث فيه الفرد خبراته الذهنية، لكي يصل إلى دفع سريع لعملياته الذهنية ليعطي أكبر عدد من خبراته بأقصى سرعة وأعماق أداء، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها لتتكامل مع الخبرات الجديدة للتوصل إلى أداء إبداعي جديد. (شعشوع، وبوابوري، 24، ص. 2024).

حيث تشير الطلاقة إلى قدرة الفرد على التدفق المستمر للأفكار والتعبير عنها بسهولة ويسر دون توقف أو تردد، حيث يتمكن من إنتاج عدد كبير من الاستجابات في زمن قصير، وتعكس الطلاقة كفاءة العمليات الذهنية من حيث سرعة الاستدعاء والتنظيم، وليس بالضرورة تميز الأفكار أو ندرتها، فهي ترتبط بقدرة الفرد على مواصلة التفكير وتوليد البدائل بشكل متتابع، مما يساعد على توسيع نطاق المعالجة الذهنية للمواقف المختلفة وزيادة فرصة الوصول إلى حلول فعالة.

3_ بعد الحساسية للمشكلات: تتمثل في القدرة على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور، ويحس بالمشكلات إحساساً مرفه.

كما يقصد بها الإحساس المبكر والوعي بوجود مشكلات أو حاجات. (بريالة، 2017، ص. 10).

هي قدرة معرفية وانفعالية تمكن الفرد من اكتشاف مواطن القصور أو التناقض أو عدم الكفاءة في المواقف المختلفة، والاحساس بوجود مشكلة كامنة تتطلب تدخلاً أو معالجة حتى قبل أن تصبح ظاهرة بشكل صريح.

ونستنتج من خلال هذا التعريف أن هذا البعد لا يقتصر فقط على ملاحظة المشكلة، بل يشمل:

_ الوعي المبكر بها.

_ إدراك أهميتها.

_ الاستعداد للتفكير في حلول مناسبة لها.

4_ بعد المرونة الذهنية: يقصد بها النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس، وهي القدرة على النظر للمشكلة من أبعاد مختلفة وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقف أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، وللمرونة دور كبير في الإبداعات التي نلمسها ونراها، ويمكن تصنيف المرونة إلى نوعين:

_ المرونة التكيفية: وهي قدرة الفرد على تغيير الواجهة الذهنية التي ينظر من خلالها إلى حل مشكلة محددة، بمعنى أنها عكس الجمود الذهني، وتسمى تكيفية لأن الفرد يحتاج إلى تعديل مقصود في السلوك ليتفق مع الحل السليم.

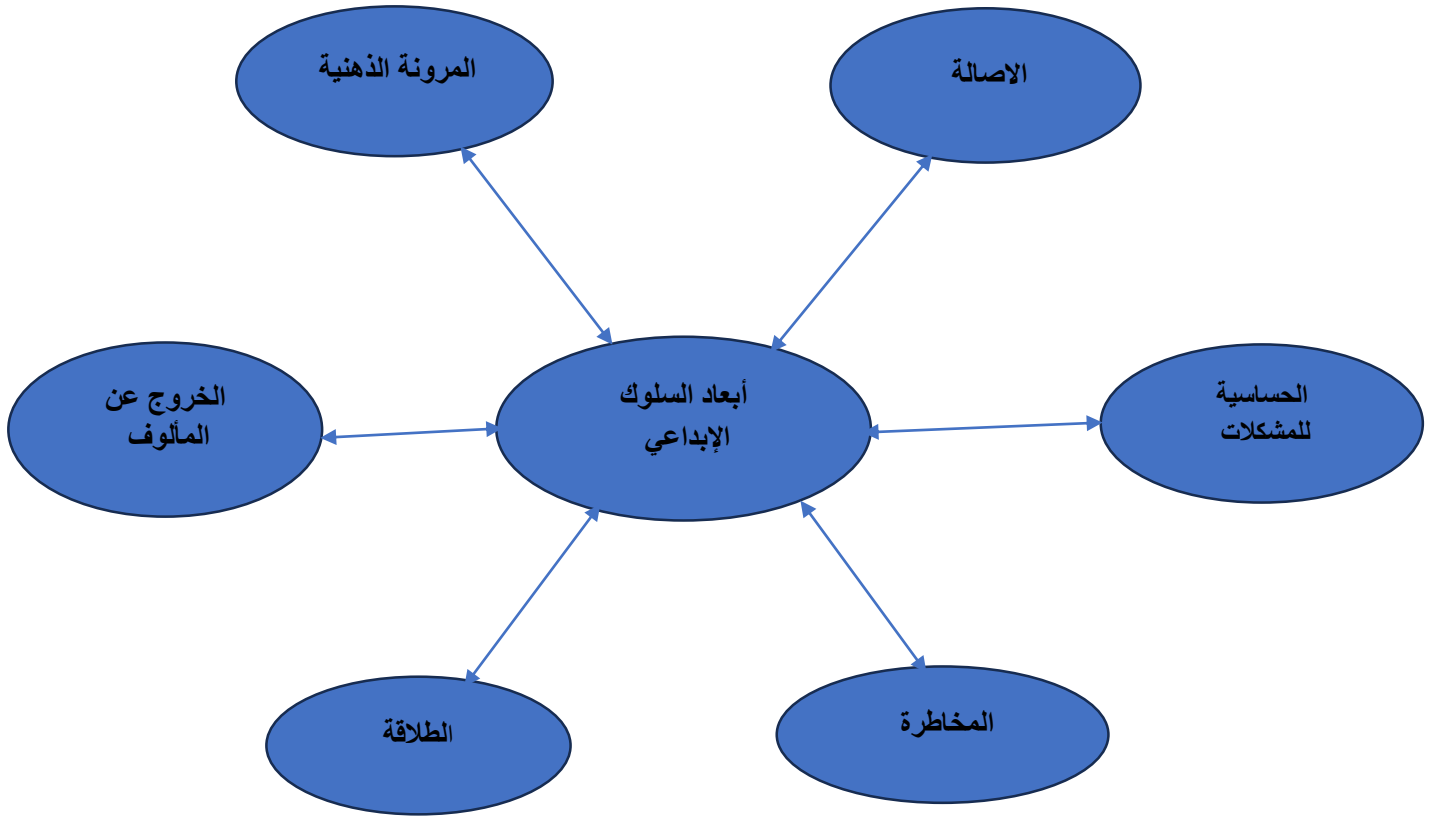
_ المرونة التلقائية: هي مرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف، فيعطي الشخص عدد من الاستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة وإنما تنتمي إلى عدد متنوع من الفئات. (دوح، 2020، ص. 43).

5_ بعد المخاطرة: وهي مدى قدرة الفرد على المجازفة ومدى شجاعته في تعريض نفسه للفشل في أي لحظة أو النقد والعمل في ظروف غامضة، كما أن تقدم المبادرات يتطلب شجاعة وعدم تردد في تبني

الأفكار الغريبة عن بيئته، كما أن الشخص المبدع يستطيع تحمل المخاطرة الناتجة عن تصرفاته التي يقوم بها، فبالجراحة يولد الإبداع، ولو لم تكن للمبدع هذه الجرأة والشجاعة في طرح الأفكار غير مألوقة وفي بيئة تتميز بالنقد وعدم تقبل الخروج عن السياق المعتاد. (عطايث الله، 2021، ص.55).

6_ بعد الخروج عن المؤلف: هو قدرة الفرد على التحرر من القيود الفكرية والانماط التقليدية السائدة، والسعي إلى تبني رؤى وأساليب غير اعتيادية في التفكير والسلوك. ويتجلى هذا البعد في استعداد الفرد لمخالفة الحلول الجاهزة وإعادة النظر في المسلمات وطرح بدائل جديدة قد تبدو في البداية غير مألوقة أو حتى غير مقبولة، كما يتضمن الجرأة الفكرية، وتحمل المخاطر المحسوبة، والانفتاح على التجريب، مما يتيح إنتاج أفكار مبتكرة تتجاوز حدود التفكير النمطي. ويعد هذا البعد من الركائز الأساسية للإبداع لأنه يمكن الفرد من إحداث تغيير نوعي بدلا من الاكتفاء بالتحسينات التقليدية.

الشكل رقم 05 يوضح أبعاد السلوك الإبداعي.



المصدر: من إعداد الطالبة.

4. مراحل السلوك الإبداعي:

تؤكد العديد من الباحثين من خلال الدراسات التي تم تناولها، على أن السلوك الإبداعي ليس عملية واحدة تتم في لحظة زمنية معينة خاطفة وسريعة، بل هو سلسلة من المراحل المتتابعة والمتتالية التي يعتمد بعضها على البعض. (جاوي، وركبية، 2024، ص.9).

من أكبر النماذج وأهمها تداولاً بين الباحثين، حيث أنه Wallas ونجد أن النموذج الذي قدمته دراسة يفسر سيرورة السلوك الإبداعي من خلال أربعة مراحل أساسية وهي:

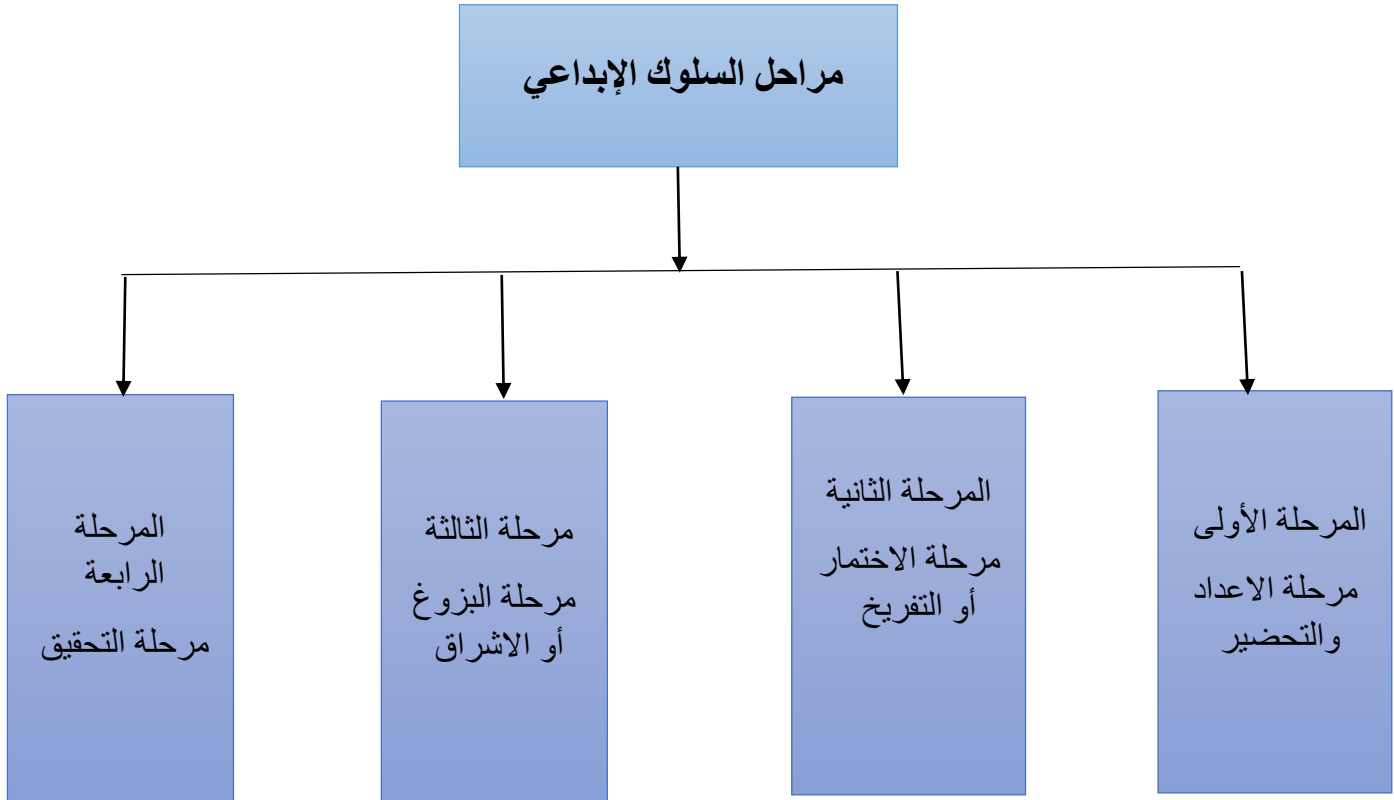
1_ مرحلة الاعداد والتحضير: وهي التي يتم من خلالها جمع المعلومات، والتقصي عن المشكلات في جميع الاتجاهات، واستخدام الخلفية النظرية والبحث في الذاكرة من أجل القراءات المختلفة، حيث يتم بعدها القيام بعدة محاولات للعمل على حل المشكلة لكنها تبقى الأمر الذي يشكل الاعتراف بالحاجة إلى حل مبدع وليس حلاً تقليدياً لمواجهتها.

2 مرحلة الاختمار أو التفريخ: هذه المرحلة قد تطول أو تقصر فترتها، وهي من أهم وأدق مراحل الابداع فهي تحمل وتشهد عمليات التفاعل، إذ تتداخل فيها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية المبدع، نتيجة التوترات النفسية والتقلبات المزاجية التي تفرضها المشكلة.

3 مرحلة البزوغ أو الاشرار: وتؤكد بعض الدراسات أن هذه المرحلة تشهد ميلاد الأفكار الجديدة والتي عادة ما تأتي إلى المبدع بشكل مفاجئ ومستمر ومتتابع وكأنه فرداً آخر يلقنه إياها.

4 مرحلة التحقيق: في هاته المرحلة يتم التجريب واختبار الأفكار الجديدة التي تم التواصل إليها ومن الأفضل أن يقوم كل مبدع بتجريب فكرته قبل أن يعرضها أو يعلن عليها، بأن يتأكد من صحتها وفعاليتها متوقعاً النقد من قبل الآخرين، مع أنه يستعد لعدم استبعاد من يناقض فكرته أو نظريته والمهم في هذه المرحلة هو الوقوف المبدع على التعرف على مواطن الضعف والقصور في فكرته أو نظريته الجديدة، وهذا ما يساعد على تعديلها وتكييفها قبل أن يترجمها على شكل نواتج إبداعية نهائية.

الشكل 06: يوضح مراحل السلوك الإبداعي



المصدر: من إعداد الطالبة.

5. متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي:

ان متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي تختلف حسب وجهة نظر الباحثين من دراسة إلى أخرى حيث نجد دراسة (جوال، 2015، ص.210).

متطلبات التي تحقق السلوك الإبداعي هي:

_ تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين.

_ تشجيع وتحفيز التوجه نحو التجربة والمحاولة.

_ تعميم قصص النجاح والابداع والتأكيد على الاعمال الإبداعية.

_ تمكين العاملين ومنحهم الحرية والموارد من أجل القيام بالأعمال الإبداعية.

وأشارت برارمة، ولعواشيرية (2025) إلى متطلبات تحقيق السلوك الإبداعي

_ الانتماء والولاء التنظيمي: يعد الانتماء والولاء من أهم ركائز الابداع الإداري، فالفرد الذي يحب منظمته يتفانى في العمل وتتوافر عنده دوافع الابداع أكثر من غيره.

__ إدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الموارد المتاحة وحسن توجيهها لتحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.

__ اتباع المنهج العلمي يعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة المبدعة تجنباً للأسلوب العشوائي وأسلوب المحاولة والخطأ الذي يبذل الوقت والجهد والكلفة.

__ الإيمان بالرأي والرأي الآخر حيث يساهم ذلك في المناخ التنظيمي القائم على المشاركة في اتخاذ القرارات والذي من شأنه تحسين أساليب العمل وتطويرها بما ينعكس إيجاباً على أنماط العمل الإداري.

__ الاهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة وهذا من شأنه يزيد من معدلات الولاء والانتماء ويرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي وبالتالي تظهر ابداعات العاملين في ظل مناخ تنظيمي يشجع على ذلك.

__ الإيمان بضرورة التغيير وأهمية التطوير المستمر.

6. خصائص السلوك الإبداعي:

1. يتصف السلوك الإبداعي بمجموعة من الخصائص وهي كالتالي: (دحماني، وبوزرايب، 2025، ص.12)
2. الابداع سلوك انساني لا يقتصر على فئة معينة، وإنما يتصف بها الافراد جميعهم بدرجات متفاوتة.
3. إن السلوك الابداعي ليس ظاهرة فردية، وإنما يمكن ممارسته على مستوى الفرد والمجتمع والمنظمة.
4. يعتبر السلوك الإبداعي عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد وتتمثل هذه المراحل في:
5. مرحلة الاعداد والتحضير: هي المرحلة التي يحصل فيها الفرد على المعرفة والمهارات ومكونات الخبرة التي تمكنه من وضع المشاكل أمامه والشعور بها.
6. مرحلة الاحتضان: هي المرحلة التي تتميز ببذل المبدع الجهد الشديد في سبيل حل المشاكل.
7. مرحلة الالهام: تتضمن انبثاق الابداع، أي اللحظة التي تولد الفكرة الجديدة التي تؤدي إلى حل المشاكل
8. مرحلة التثبيت والتحقق: تتضمن الاختبار التجريبي للفكرة المبتكرة.
9. يتطلب السلوك الإبداعي قدرات فكرية تتمثل في الإحساس بالمشكلات، الطلاقة، الإصالة، المرونة، المخاطرة وروح المجازفة.
10. جهد السلوك الإبداعي وما ينتج عنه ليس بالضرورة أن يكون مادياً ملموساً، فقد يكون في صورة منتج، أو خدمة، أو فكرة أو رؤية معينة كما لا بد أن يكون ذا قيمة ملحوظة على مستوى الفرد أو المنظمة، أو المجتمع.
11. يمكن إدراك السلوك الإبداعي وتنميته وتطويره، من خلال المهارات الأساسية للسلوك الإبداعي.

12. مستويات السلوك الإبداعي:

يمكن أن يكون الابداع في عدة مستويات ضمن المنظمة، فيمكن أن نراه على مستوى الفرد أو على مستوى الجماعة أو على مستوى المنظمة كاملة. (حاج علي، 2018، ص.29)

الابداع على مستوى الفرد: هو ما يملكه الفرد من مهارات وخبرات وخصائص شخصية تجعل منه شخصا مبدعا، فهو يبذل جهدا كبيرا لينجز عمله بإتقان، ويكون ذو دافعية عالية للعمل، يتبادل الآراء مع الآخرين ويتقبل الجديد منهم.

الابداع على مستوى الجماعة: يتم الوصول إلى هذا المستوى من الابداع عندما تتميز المجموعة ككل، وهو يتجاوز مستوى الابداعات الفردية للأفراد، وينتج عن التفاعل الذي يظهر بين أفراد الجماعة وتبادلهم للآراء والخبرات كما أنه يتأثر بالعوامل الديموغرافية للمجموعة كالجنس والعمر والعرق.

الابداع على مستوى المنظمة: هو ما تسعى المنظمات إلى تحقيقه وجعله أسلوب عملها إذا أرادت البقاء والاستمرار، وذلك من خلال اختيار المناسب للأفراد وتشجيعهم على التعلم والتدريب المستمر وتعلم مهارات حل المشكلات بطريقة مبتكرة وابداعية.

الابداع هو الذي يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة تتميز المنظمات المبدعة بالصفات التالية: (مواليكة، 2021، ص78)

قوة الاتصال.

الاتجاه الميداني والميل نحو الممارسة والتجريب وتمارين رغم الفشل.

وجود أنصار ومؤيدين للإبداع يقومون بتشجيع المبدعين أو توجيههم.

تطوير مبادئ وقيم وأخلاقيات للعمل يعرفها الجميع ويعملون على احترامها وتطبيقها.

البساطة وعدم التعقيد في الهيكل التنظيمي من حيث عدد المستويات والوحدات الإدارية.

13. فوائد الابداع التنظيمي:

يمكن الاستفادة من الابداع التنظيمي في مجال العمل بالمؤسسة من خلال الاتي: (منصور، 2023، ص.27).

ابتكار وتطوير بيئة تنظيمية مناسبة للعمل في المؤسسة.

تحسين جودة السلع والخدمات.

تقديم أو تطوير منتجات وخدمات جديدة.

تغيير والتطوير السلوكيات والمواقف الفردية في العمل.

استخدام الموارد المتاحة بشكل معقول.

تطوير واستثمار أفكار الموظفين وابداعهم لبناء رأس مال فكري مؤسسي.

تطوير وتحسين أداء الموظفين مما ينعكس في تطوير أداء المنظمة بأكملها.

تطوير أنظمة وأساليب عمل جديدة، مع العلم أن فوائد الابداع التنظيمي تعتمد على البيئة المناسبة للعاملين.

يساعد استخدام الابداع التنظيمي لتحسين البيئة التنظيمية للموظفين على توليد أفكار ومنتجات جديدة.

14. معوقات السلوك الإبداعي:

معوقات الابداع هي العقبات والصعوبات التي تحد من عملية الابداع ومن أهمها

سيطرة أسلوب القيادة التقليدية في المنظمة ومحدودية النظر للمشكلة، عدم التطرق لجميع أبعادها وتحليلها والتسرع في اتخاذ الأفكار. إن من أبرز معوقات الابداع في المنظمات هي مقاومة للتغيير والتطوير وانعدام الثقة بين الإدارة والعاملين، بالإضافة إلى عدم توافر الفرصة التي تعني انعدام المجال الذي يطرح فيه الفكرة. يعد الابداع نتيجة تفاعل ثلاثة عناصر وهي القدرة والرغبة والفرصة. (سلمان، 2023، ص.462)

ضعف الإمكانيات المادية والبشرية، وعدم توافر المناخ التنظيمي المناسب.

عدم وضوح الأهداف التنظيمية، مما يترتب عليها تدني الروح المعنوية وروح الابداع ويعتبر عائقا يمنع قيام الافراد بممارسات الابداع في النشاطات الإدارية.

عدم توفر الاستقرار الوظيفي يمنع الافراد من التفكير والابداع

الضغوط التي تمارسها الجماعات غير رسمية حيث تشكل هذه الضغوطات حاجز أمام الابداع والتفكير الإبداعي.

الخوف والقلق من فشل الأفكار والأساليب الجديدة وهذا ما يسمى بخوف التفكير.

عدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمبدعين.

محدودية خبرة وثقافة القيادة الإدارية وعدم تطبيق الديمقراطية في التعامل مع الأفكار الجديدة التي يقدمها العاملون.

الخلاصة:

في ختام هذا الفصل، يتضح أن السلوك الإبداعي لم يعد مجرد سلوك ثانوي أو سمة فردية محدودة، بل أصبح أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها فعالية الأفراد والمنظمات في ظل بيئة تتسم بالتغير السريع والتنافسية العالية. فقد تم إبراز أن السلوك الإبداعي هو نتاج تفاعل معقد بين القدرات العقلية والسمات الشخصية والعوامل التنظيمية، حيث يتجلى في القدرة على إنتاج أفكار جديدة وأصيلة، ومعالجة المشكلات بطرق غير تقليدية، بما يحقق قيمة مضافة على مختلف المستويات.

كما أظهر التحليل أن السلوك الإبداعي يقوم على مجموعة من الأبعاد المتكاملة كالأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة، والخروج عن المألوف، وهي أبعاد تعكس في مجموعها ديناميكية التفكير الإبداعي وقدرته على التجدد. إضافة إلى ذلك، تبين أن هذا السلوك لا يحدث بشكل عشوائي، بل يمر عبر مراحل متسلسلة تبدأ بالإعداد وتنتهي بالتحقق، ما يؤكد طابعه المنهجي القابل للتنمية والتطوير.

ومن جهة أخرى، تم التأكيد على أن تحقيق السلوك الإبداعي يتطلب توافر بيئة تنظيمية محفزة، قائمة على الثقة، وتشجيع المبادرة، وتوفير الموارد، إلى جانب تبني أساليب قيادية حديثة تدعم الانفتاح وتقبل الأفكار الجديدة. في المقابل، فإن غياب هذه الشروط، إلى جانب سيادة أنماط التفكير التقليدي والخوف من الفشل، يشكل عائقًا حقيقيًا أمام بروز الإبداع.

وعليه، يمكن القول إن الاستثمار في تنمية السلوك الإبداعي يمثل خيارًا استراتيجيًا لا غنى عنه، سواء على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، لما له من دور محوري في تحقيق التميز، وتعزيز القدرة

التنافسية، وضمان الاستمرارية في عالم يتطلب الابتكار كشرط أساسي للنجاح.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

بعد أن تم التطرق في الفصول السابقة للجوانب النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، سنقوم الآن بالتركيز على الجانب الميداني الذي يعتبر أساساً مهماً للدراسة، حيث سنقوم بتحديد المنهج المناسب للدراسة واختيار العينة، وتحديد أدوات الدراسة المستخدمة. يهدف هذا الفصل إلى تقديم نظرة عامة على الدراسة الاستطلاعية المناسبة والعينة وأدوات الدراسة حيث ستساهم هذه العناصر في تحقيق أهداف الدراسة وتوليد النتائج.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية ومهمة في منهجية البحث العلمي وهي المرحلة التي تسبق الدراسة النهائية وهي تتمثل في دراسة الاستكشافية للتعرف على ميدان الدراسة ومدى جاهزية عينة الدراسة للتعاون مع الباحث إضافة إلى التأكد من مدى ملائمة المقاييس المطبقة على العينة، وتتضمن الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- تحديد عينات الدراسة الاستطلاعية.
- التعرف على مختلف الظروف التي يمكن أن ترافق عملية التطبيق من جهة وتقادي بعض العراقيل والمشكلات التي قد تواجهها من جهة أخرى.
- التأكد من مدى ملائمة أداة الدراسة التي تم اختيارها مع عينة الدراسة ومدى تغطيتها لأهداف البحث وموضوعه.

2- منهج الدراسة الاستطلاعية:

ارتأينا أن يكون المنهج المناسب لدراسة الحالية هو المنهج الوصفي. الإطار الزمني: أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة (من 29 أبريل إلى 03 أبريل 2026). الإطار المكاني: تم تنفيذ الدراسة الاستطلاعية على مستوى جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت.

3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

شملت عينة الدراسة في عمال جامعة عين تموشنت بلغ عددهم 30 عامل، خيروا بطريقة عرضية، والجداول التالية توضح ذلك:

15. الجدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	15	50%
	إناث	15	50%
المجموع		30	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن عينة الدراسة الاستطلاعية تتوزع من حيث متغير الجنس إلى فئتين، فئة الذكور بـ (15) بنسبة (50%) وفئة الإناث (15) وقدرت بنسبة 50% وبالتالي فإن عدد الإناث يساوي عدد الذكور.

جدول (2) يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية المهنية

الاقدمية المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	09	30%
من 06 الى 15 سنة	11	36.66%
15 سنة فما فوق	10	33.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العينة غير متوازنة من حيث الاقدمية المهنية، فالموظفين أصحاب خبرة من 06 الى 15 سنة تحسوا على نسبة عالية قدرت بـ 36.33% مما يعكس تنوعاً كافياً في العينة للاستفادة من آراء مختلف الأفراد في مجتمع الدراسة.

3- أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على:

1. الأول السعادة التنظيمية، حيث تم الاعتماد على دراسة "جنان شهاب أحمد" في دراسته (الدور التفاعلي في تحقيق السعادة التنظيمية). (جنان شهاب، 2008)

ويتكون من 29 بند يقابله خمس استجابات وفق سلم التصحيح ليكارت الخماسي، كما يوضح الجدول التالي:

الجدول (3) يمثل مفتاح تصحيح مقياس السعادة التنظيمية

البديل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
مفتاح التصحيح	5	4	3	2	1

ويضم ثلاث أبعاد هي:

-التأثير الإيجابي: عدد فقراته من 01 الى 08

-التأثير السلبي: عدد فقراته من 09 الى 20

-الإنجاز: عدد فقراته من 21 الى 29

2. الاستبيان الثاني حول " السلوك الإبداعي " تم الاعتماد على مقياس خاص السلوك الإبداعي من إعداد

"سمية سعدون – بوفلجة غيات – نجاه بزايد" في دراستهم المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري

"دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك (وهران). (سعدون ، غيات، بزايد: 2017)

يتكون من 24 بند موزع على 6 أبعاد.

الجدول (4) مفتاح تصحيح مقياس السلوك الابداعي

البديل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
مفتاح التصحيح	5	4	3	2	1

الجدول رقم (05): يوضح ابعاد استبيان السلوك الابداعي

الأبعاد	عدد الفقرات
الأصالة	(من الفقرة 1 إلى 04)
الطلاقة	(من الفقرة 05 إلى 09)
المرونة	(من الفقرة 10 إلى 13)
المخاطرة	(من الفقرة 14 إلى 17)
الحساسية للمشكلات	(من الفقرة 18 إلى 20)
الخروج عن المألوف	6 (من الفقرة 22 إلى 24)

4. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة في الدراسة الحالية:

أولاً: الخصائص السيكومترية الخاصة بمتغير السعادة التنظيمية:

1. حساب الصدق:

صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون لدرجات الافراد للبند مع الدرجة الكلية الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (06) يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة السعادة التنظيمية.

البعد	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون بين البند والدرجة الكلية	معامل الارتباط بيرسون بين البند والبند الذي تنتمي اليه
<u>التأثير الإيجابي</u>	1.	0.57**	0.50**
	.1	0.74**	0.78**

0.54**	0.37*	.2	
0.66**	0.55**	.3	
0.58**	0.47**	.4	
0.78**	0.64**	.5	
0.67**	0.67**	.6	
0.78**	0.56**	.7	
0.68**	0.66**	.8	التأثير السلبي
0.51**	0.38*	.9	
0.49**	0.45**	.10	
0.67**	0.49**	.11	
0.78**	0.74**	.12	
0.68**	0.70**	.13	

0.56**	0.60**	.14	
0.55**	0.54**	.15	
0.71**	0.73**	.16	
0.24	0.20	.17	
0.67**	0.49**	.18	
0.50**	0.56**	.19	
0.66**	0.64**	.20	الإنجاز
0.81**	0.78**	.21	
0.82**	0.74**	.22	
0.67**	0.57**	.23	
0.56**	0.48**	.24	
0.66**	0.74**	.25	

0.74**	0.73**	.26
0.50**	0.57**	.27
0.82**	0.74**	.28

* دال عند مستوى الدلالة 0.05 = *

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 = **

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن درجة ارتباط فقرات البعد الكلي جاءت بدرجة مقبولة حيث معظم الفقرات كانت دالة احصائياً، فقد تراوحت الدرجات في البعد الكلي بين 0.20 الى 0.78**، ومن هنا يتضح لنا أن الأداة تتميز بصدق مقبول وقابلة للتطبيق.

2. حساب الثبات :

أ- ثبات الفا كرونباخ:

الجدول (07) يمثل حساب قيمة الفا كرونباخ لأداة السعادة التنظيمية.

الأبعاد	الفقرات	الفا كرونباخ
التأثير الإيجابي	08	0.82
التأثير السلبي	12	0.83
الإنجاز	09	87
الكلي	29	0.92

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الثبات وفق معادلة الفا كرونباخ هي درجة عالية من الثبات بحيث دل الثبات الكلي بقيمة (0.92) وهنا نستنتج أن الثبات جاء بقيمة عالية.

ب-حساب ثبات التجزئة النصفية:

الجدول(08) يمثل حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة السعادة التنظيمية.

الفقرات	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان براون	معامل جتمان
29	0.85	0.92	0.91

من خلال الجدول أعلاه تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين فمعامل الارتباط قبل التصحيح يساوي 0.85 اما تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان براون يساوي 0.92 وكذلك معامل جتمان يساوي 0.91 وهي قيمة جيدة تدل على أن الأداة ثابتة.

2-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة في الدراسة الحالية:

أولاً: الخصائص السيكومترية الخاصة بمتغير السلوك الابداعي:

حساب الصدق:

صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون لدرجات الافراد للبند مع الدرجة الكلية الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول(09) يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة السعادة التنظيمية.

البند	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون بين البند والدرجة الكلية	معامل الارتباط بيرسون بين البند والبند الذي تنتمي اليه
الأصالة	1.	0.55**	0.66**
	2.	0.73**	0.74**
	3.	0.36*	0.66**
	4.	0.56**	0.72**

الطلاقة	.5	0.51**	0.59**
	.6	0.64**	0.78**
	.7	0.66**	0.79**
	.8	0.57**	0.75**
	.9	0.66**	0.68**
المرونة	.10	0.39*	0.57**
	.11	0.45**	0.66**
	.12	0.49**	0.67**
	.13	0.72**	0.86**
الحساسية للمشكلات	.14	0.70**	0.72**
	.15	0.37**	0.63**
	.16	0.54**	0.66**

0.76**	0.70**	.17	
0.59**	0.16	.18	المخاطرة
0.52**	0.49**	.19	
0.80**	0.57**	.20	
0.52**	0.64**	.21	
0.87**	0.78**	.22	الخروج عن المألوف
0.82**	0.73**	.23	
0.82**	0.57**	.24	

دال عند مستوى الدلالة 0.05 = *

دال عند مستوى الدلالة 0.01 = **

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن درجة ارتباط فقرات البعد الكلي جاءت بدرجة مقبولة حيث معظم الفقرات كانت دالة احصائياً، فقد تراوحت الدرجات في البعد الكلي بين 0.16 الى 0.78**، ومن هنا يتضح لنا أن الأداة تتميز بصدق مقبول وقابلة للتطبيق.

2. حساب الثبات :

أثبتات الفا كرونباخ:

الجدول (10) يمثل حساب قيمة الفا كرونباخ لأداة السلوك الإبداعي.

الأبعاد	الفقرات	الفا كرونباخ
الأصالة	04	0.74
الطلاقة	05	0.63
المرونة	04	0.89
الحساسية للمشكلات	04	0.58
المخاطرة	04	0.81
الخروج عن المألوف	03	0.76
الكلي	24	0.90

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الثبات وفق معادلة الفا كرونباخ هي درجة عالية من الثبات بحيث دل الثبات الكلي بقيمة (0.90) وهنا نستنتج أن الثبات جاء بقيمة عالية.

ب- حساب ثبات التجزئة النصفية:

الجدول (11) يمثل حساب ثبات التجزئة النصفية لأداة السلوك الإبداعي.

الفقرات	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان براون	معامل جتمان
24	0.79	0.88	0.88

من خلال الجدول أعلاه تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين فمعامل الارتباط قبل التصحيح يساوي 0.79 أما تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان براون يساوي 0.88 وكذلك معامل جتمان يساوي 0.88 وهي قيمة جيدة تدل على أن الأداة ثابتة.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1.منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي نظرا لملائمته مع طبيعة موضوع الدراسة.

2.مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عمال جامعة بلحاج بوشعيب – ولاية عين تموشنت.

الإطار الزمني والمكاني للدراسة الأساسية:

❖ الإطار الزمني: أجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة (05 ماي 2026).

الإطار المكاني: تم تنفيذ الدراسة الأساسية على مستوى جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت.

3-مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

تشكلت عينة الدراسة الأساسية من 60 عامل بجامعة بلحاج بوشعيب – ولاية عين تموشنت. وتم اختيار أفراد العينة بطريقة عرضية و الجداول التالية توضح خصائص العينة:

الجدول رقم (12): خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	18	30%
	إناث	48	70%
المجموع		60	100%

يتضح من خلال الجدول أن عينة الدراسة الأساسية تتوزع من حيث متغير الجنس إلى فئتان، فئة الذكور بـ (18) بنسبة (30%) وفئة الإناث (48) وقدرت بنسبة 70% وبالتالي فإن عدد الإناث يفوق عدد الذكور .

جدول (13) يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الاقدمية المهنية

الاقدمية المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	22	36.7%
من 06 الى 15 سنة	20	33.3%
15 سنة فما فوق	18	30%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العينة غير متوازنة من حيث الاقدمية المهنية، فالموظفين أصحاب خبرة أقل من 05 سنوات سنة تحسوا على نسبة عالية قدرت بـ 36.7% مما يعكس تنوعاً كافياً في العينة للاستفادة من آراء مختلف الأفراد في مجتمع الدراسة.

1. أساليب المعالجة الإحصائية المعتمدة:

تم استخدام عدة أساليب إحصائية لمعالجة البيانات وتحليلها بهدف الإجابة على فرضيات الدراسة. تشمل هذه الأساليب:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرين.

- (ت) للفروق لعينتين مستقلتين لحساب الفروق في الجنس

- قيمة (ANOVA) لمعرفة الفروق في الخبرة المهنية.

خلاصة:

في هذا الفصل تم عرض الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، حيث تم تحديد المنهج المناسب لطبيعة البحث وأهدافه، مع التعريف بعينة الدراسة المختارة وخصائصها. كما تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية التي ساهمت في ضبط أدوات القياس والتأكد من صلاحيتها، وتم كذلك تقديم وصف مفصل لأدوات القياس المستخدمة، مع بيان خصائصهما السيكومترية من حيث الصدق والثبات.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض بيانات الدراسة وتحليلها ومناقشة نتائجها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها من حيث قبولها أو رفضها بناء على تحليل النتائج مع التأكيد على استخدام لغة البحث العلمي في تحليل النتائج، ومع الإشارة إلى مستويات الدلالة الإحصائية والعلمية للنتائج وذلك باستخدام أساليب التحليل الإحصائي المختلفة التي تم الإشارة إليها سابقاً.

1- عرض نتائج الفرضيات:

1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على " توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين السعادة التنظيمية و السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت" .

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيندرجات المتغيرين المتحصل عليهما في الأداة باستخدام برنامج SPSS وقد جاء النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول (14): يوضح نتائج معامل الارتباط السعادة التنظيمية و السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت

العينة	متغير الدراسة	معامل الارتباط "ر"	مستوى الدلالة
60	• السعادة التنظيمية • السلوك الإبداعي	0.97**	0.00

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد ارتباط بين السعادة التنظيمية و السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.97** عند مستوى الدلالة (0.00) وهي قيمة دالة إحصائية ومنه تحقق الفرضية الأولى وبالتالي " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين السعادة التنظيمية و السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت"

2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على : ما مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت؟ .

للتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بالمقارنة بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (النظري) بدرجاتهم للسعادة التنظيمية ، باستخدام اختبار (ت للفروق لعينة واحدة) والجدول التالي يمثل ذلك:

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميداني

الجدول (15) يمثل مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	(ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكلية	104.86	17.51	87	8.34	59	0.00

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي للبعد الكلية قدر ب 105.86 بانحراف معياري قدر ب 17.51, وهو اكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (87) مما يدل على مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت مرتفع.

3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على: ما مستوى السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت.

للتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بالمقارنة بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (النظري) بدرجاتهم للسلوك الابداعي، باستخدام اختبار (ت) للفروق لعينة واحدة) والجدول التالي يمثل ذلك:

الجدول (16) يمثل مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	(ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكلية	87.33	14.30	72	8.30	59	0.00

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي للبعد الكلية قدر ب 87.33 بانحراف معياري قدر ب 14.30، وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (72) مما يدل على مستوى السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت مرتفع.

4.1 عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أن "توجد فروق ذات دلالة إحصائية السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت المتغير الجنس" ولاختبار صحة هذه الفرضية مقياسها باختبار (ت) لعينتين مستقل درجات تحصل عليه السعادة التنظيمية، لمقارنة الفروق حسب متغير الجنس باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث افرز التحليل الاحصائي النتائج التالية:

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميداني

الجدول (17): يوضح نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروقي السعادة التنظيمية تبع المتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكلية	ذكر	18	104.77	21.83	-0.31	58	0.75
	أنثى	42	106.33	20.60			

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا أن مستوى الدلالة 0.75 و هي قيمة غير دالة احصائيا مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في لسعادة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس، وبالتالي الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت تبعا لمتغير الجنس لم تتحقق.

5.1. عرض نتائج الفرضية الخامسة:

تشير الفرضية الخامسة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير لخبرة المهنية "ولاختبار صحة هذه الفرضية تم قياسها باختبار (ANOVA) بدرجات الخام المتحصل عليها في أداة السعادة التنظيمية، لمقارنة الفروق حسب متغير المستوى الدراسي، باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث افرز التحليل الاحصائي النتائج التالية:

الجدول (18) يوضح نتائج اختبار(ف) لحساب دلالة الفروق في السعادة التنظيمية لدى طلبة الجامعة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	(ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعة	275.461	2	137.730	0.44	0.64
داخل المجموعة	17815.473	57	312.552		
المجموع	18090.933	59			

من خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.64 و هي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 57، 59 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي غير دالة إحصائيا أي لا توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وبالتالي عدم تحقق الفرضية الخامسة التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

6.1 عرض نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية الرابعة على أن "توجد فروق ذات دلالة احصائية في السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس "ولاختبار صحة هذه الفرضية تم قياسها باختبار (ت) لعينتين مستقلتين بدرجات الخام المتحصل عليها في اداة السلوك الابداعي، لمقارنة الفروق حسب متغير الجنس باستخدام نظام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث افرز التحليل الاحصائي النتائج التالية:

الجدول (19): يوضح نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق في السلوك الابداعي تبعا لمتغير

الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكلية	ذكر	18	87.11	15.46	-0.07	58	0.93
	أنثى	42	87.42	13.46			

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا أن مستوى الدلالة 0.93 وهي قيمة غير دالة احصائيا مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الابداعي تبعا لمتغير الجنس، وبالتالي الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تبعا لمتغير الجنس لم تتحقق.

1.7 عرض نتائج الفرضية السابعة:

تشير الفرضية السابعة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الخبرة المهنية "ولاختبار صحة هذه الفرضية تم قياسها باختبار (ANOVA) بدرجات الخام المتحصل عليها في أداة السلوك الابداعي، لمقارنة الفروق حسب

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميداني

متغير الخبرة المهنية، باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث افرز التحليل الاحصائي النتائج التالية:

الجدول (20) يوضح نتائج اختبار (ف) لحساب دلالة الفروق في السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	(ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعة	210.992	2	105.496	0.50	0.60
داخل المجموعة	11870.341	57	208.252		
المجموع	12081.33	59			

من خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.50 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 57، 59 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي غير دالة إحصائياً أي لا توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وبالتالي عدم تحقق الفرضية السابعة التي تنص على «توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الخبرة المهنية».

2. مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

1.2 مناقشة نتائج الفرضية الاولى:

تنص الفرضية الاولى على أن: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة التنظيمية والسلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت"، فبعد المعالجة الإحصائية يتضح من خلال الجدول الخاص بالفرضية الأولى، أن يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة التنظيمية والسلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.97^{**} عند مستوى الدلالة (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً ومنه تحقق الفرضية الاولى وبالتالي "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السعادة التنظيمية و السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت".

تفسر الطالبة النتيجة المتوصل اليها وهي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة التنظيمية والسلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت، من خلال كون المناخ المهني الإيجابي

ينعكس مباشرة على طريقة أداء العامل وتفاعله مع مهامه اليومية ، فكلما أحس العامل بالتقدير والانسجام داخل المؤسسة زادت رغبته في تطوير أساليب عمله واقتراح أفكار جديدة تسهم في تحسين الأداء الجامعي ، كما أن الشعور بالارتياح النفسي داخل بيئة العمل يخفف من الضغوط والتوتر ، الامر الذي يتيح للفرد مساحة أكبر للتفكير والإنتاج والابداع، لذلك فإن الموظف السعيد غالبا ما يكون أكثر مباداة وميلا إلى الابتكار مقارنة بمن يعمل في ظروف غير مريحة.

حيث توصلت دراسة (مانع وبوهر اوة، 2021): بعنوان السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل ابعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأيضا وجود أثر معنوي لبعد الفخر على الأداء الوظيفي بنسبة أقل من 50 بالمائة.

أما دراسة (شوشان، وميدون، 2022): بعنوان السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي. توصلت إلى النتائج التالية: السعادة التنظيمية مجموعة من الممارسات والبرامج تهدف إلى تحسين الظروف المادية والجسمية للعامل. السعادة التنظيمية من المفاهيم الحديثة التي ترقى بالعنصر البشري إلى مستويات أعلى من التقدير والاحترام، من خلال إطلاق حريته ومنحه فرص التقدم الوظيفي ما يزيد من انتمائه وولائه للمنظمة.

2.2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تشير نتائج الفرضية الثانية على: "ما مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت"

فبعد المعالجة الإحصائية من خلال الجدول الخاص بمعالجة الفرضية، يتضح لنا أن ان المتوسط الحسابي للبعد الكلي قدر ب 105.86 بانحراف معياري قدر ب 17.51، وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (87) مما يدل على مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت مرتفع.

يمكن ارجاع ارتفاع مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال الجامعة الى طبيعة البيئة الجامعية التي تتميز غالبا بالاستقرار المهني والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين العمال ، إضافة الى شعورهم بأهمية الدور الذي يؤديه داخل المؤسسة الجامعية ، كما أن توفر قدر من الاحترام والتعاون بين الزملاء والإدارة يساهم في تعزيز الرضا النفسي والمهني لديهم ، فضلا عن أن الجامعة تعد فضاء علميا وثقافيا يوفر فرصا للتواصل واكتساب الخبرات ، مما ينعكس إيجابيا على إحساس العمال بالراحة والانتماء ، وبالتالي يرتفع مستوى السعادة التنظيمية.

جاءت دراسة هوانج (2016): التي هدفت الى تعرف إلى أثر العوامل التنظيمية على السعادة في مكان العمل، من وجهة نظر مديري المشاريع بولاية مرييلاند الامريكية توصلت الدراسة إلى أن السعادة في مكان العمل ترتبط بثلاث متغيرات تنظيمية، وهي تهيئة بيئة عمل ممتعة، وحسن الإدارة والتنظيم المفتوح، والتنظيم الجيد

حيث توصلت كذلك دراسة (لحرش، ودحو، 2023): بعنوان دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بجامعة غرداية، إلى نتيجة محورية ان تحسين أداء المورد البشري يرتبط طرديا بالبعد الذاتي للسعادة الوظيفية، بينما لا تؤدي التحسينات في الجوانب المهنية أو الاقتصادية بالضرورة إلى رفع كفاءة الأداء في تلك البيئة. كما أثبتت الدراسة استقرار مستوى الأداء بغض النظر عن الخصائص الديموغرافية للموظفين.

3.2 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تشير نتائج الفرضية الثالثة على: "ما مستوى السلوك الابداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت"

فبعد المعالجة الإحصائية من خلال الجدول الخاص بمعالجة الفرضية، يتضح لنا أن المتوسط الحسابي للبعد الكلي قدر ب 87.33 بانحراف معياري قدر ب 14.30، وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (72) مما يدل على مستوى السلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت مرتفع.

يمكن تفسير ارتفاع مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال الجامعة بكون البيئة الجامعية تعد من أكثر البيئات التي تشجع على تبادل الأفكار والمعارف ، مما يساعد العمال على تطوير أساليب جديدة في أداء مهامهم ، كما أن طبيعة العمل داخل الجامعة تتطلب أحيانا المرونة والقدرة على حل المشكلات والتكيف مع مختلف المواقف ، وهو ما يدفع الافراد الى استخدام قدراتهم العقلية والخيالية لإيجاد أساليب أكثر فعالية في الأداء ، وهو ما ينعكس في ارتفاع السلوك الإبداعي لديهم ، إضافة إلى ذلك فإن الدعم الاجتماعي والتشجيع المعنوي و الشعور بالرضا والثقة بالنفس كلها عوامل تساعد الفرد على طرح أفكار جديدة والتصرف بطريقة أكثر مرونة و أصالة.

حيث جاءت دراسة(هريش، 2021): بعنوان أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيجل. تهدف هذه الدراسة الى اختبار أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لعينة من أساتذة جامعة جيجل، التي اكدت نتائجها الى وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي للأساتذة وهو

يرجع الى الأثر الإيجابي للتكوين والامن الوظيفي اما العدالة التنظيمية والتمكين والحوافز فلا تؤثر في السلوك الإبداعي للأساتذة.

أما دراسة (عبد الباقي وكورتل): بعنوان أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين- دراسة حالة مؤسسة الصيانة الصناعية somik سوناطراك سكيكدة، التي أوضحت النتائج وجود أثر معنوي للثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة.

أما دراسة (الرواشدة): بعنوان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة بوتاس العربية، من اهم النتائج التي توصلت اليها ان مستوى كل من ممارسة الإدارة بالتجوال والسلوك الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة.

4.2 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تشير نتائج الفرضية الرابعة على: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في السعادة التنظيمية لدى طلبة الجامعة تبعا لمتغير الجنس" فبعد المعالجة الإحصائية يتضح لنا أن مستوى الدلالة 0.75 وهي قيمة غير دالة احصائيا مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في لسعادة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس ، وبالتالي الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة عين تموشنت تبعا لمتغير الجنس لم تتحقق . يمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى لسعادة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس لدى عمال الجامعة بأن الذكور والإناث يعملون ضمن نفس البيئة التنظيمية ويخضعون تقريبا لنفس القوانين والأنظمة وظروف العمل ، مما يجعل مستوى الشعور بالرضا والانتماء والتقدير المهني متقاربا بينهم، كما أن توفر العلاقات المهنية والتفاعل الاجتماعي داخل الجامعة يساهم في تعزيز الشعور بالاستقرار والراحة النفسية لدى جميع العمال دون التمييز بين الجنسين ، إضافة إلى ذلك فإن تشابه المهام المهنية والحقوق والواجبات قد أدى ذلك الى تقارب مستوى السعادة التنظيمية لدى العمال.

حيث توصلت دراسة(أبو أرميلة، 2025): بعنوان السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية، إلى أن مستوى السعادة التنظيمية ودرجة الأداء الوظيفي جاءا بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود أثر للسعادة التنظيمية بأبعادها. وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وعليه أوصت الباحثة بضرورة تطوير البرامج وأنشطة تعزز من رفاهية المعلمين، وتوفير دعم نفسي ومهني للمعلمين وإنشاء نظام تقدير وتحفيز يهدف إلى مكافأة الأداء المتميز ويشجع المعلمين على التفاني في عملهم.

1.2 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تشير نتائج الفرضية الخامسة على: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في السعادة التنظيمية لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية" فبعد المعالجة الإحصائية يتضح من خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.64 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 57، 59 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي غير دالة إحصائياً أي لا توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وبالتالي عدم تحقق الفرضية الخامسة التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

يمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى السعادة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية لدى عمال الجامعة بأن الشعور بالسعادة داخل المؤسسة لا يرتبط فقط بعدد سنوات الخبرة ، بل يتأثر أكثر بطبيعة المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية وظروف العمل المتوفرة للجميع، كما أن عمال سواء كانوا ذوي خبرة طويلة أو حديثي الالتحاق ، يستفيدون من نفس الامتيازات والقوانين وفرص التفاعل داخل البيئة الجامعية ، مما يجعل مستوى الرضا والانتماء متقارباً بينهم ، إضافة الى ذلك فإن الجامعة قد توفر بيئة عمل مستقرة وداعمة تساعد مختلف العمال على الشعور بالراحة والتقدير بعض النظر عن مدة خبرتهم.

هذا ما توصلت اليه دراسة (أبو أرميلة، 2025): بعنوان السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية ، إلى وجود فروق لمتغير سنوات الخدمة، وجاء عكس النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية.

6.2 مناقشة نتائج الفرضية السادسة:

تشير نتائج الفرضية السادسة على: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في لسلوك الابداعي لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الجنس" فبعد المعالجة الإحصائية يتضح لنا أن مستوى الدلالة 0.93 وهي قيمة غير دالة احصائياً مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الابداعي تبعاً لمتغير الجنس، وبالتالي الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في لسلوك الابداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تبعاً لمتغير الجنس لم تتحقق.

يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإبداعي تبعاً لمتغير الجنس لدى عمال الجامعة بأن البيئة الجامعية تتيح فرصاً متشابهة لكل من الذكور والإناث في المشاركة والتفاعل وإبراز القدرات والأفكار الجديدة، مما يساهم في تنمية السلوك الإبداعي لديهم بدرجات متقاربة، كما أن طبيعة العمل داخل الجامعة تعتمد على التعاون وتبادل الخبرات والبحث حول حلول للمشكلات المهنية، وهي عوامل تساعد جميع العمال على ممارسة الابداع دون ارتباط ذلك بالجنس.

فقد توصلت دراسة (محمد النجار، والشذوياني): بعنوان توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الموجهة نحو المعرفة و السلوك الإبداعي بالتطبيق على العاملين بمستشفى امالج بمنطقة تبوك- المملكة العربية السعودية، الى عدة نتائج يتمثل أهمها في وجود علاقة ارتباط بين القيادة الموجهة نحو المعرفة و كل من ابعاد السلوك الإبداعي و مشاركة المعرفة، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الموجهة نحو المعرفة على ابعاد السلوك الإبداعي، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الموجهة نحو المعرفة على ابعاد مشاركة المعرفة، ووجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد مشاركة المعرفة على السلوك الإبداعي، كما اتضح ان ابعاد مشاركة المعرفة تتوسط العلاقة بين القيادة الموجهة نحو المعرفة و ابعاد السلوك الإبداعي، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول متغيرات الدراسة (القيادة الموجهة نحو المعرفة و السلوك الإبداعي و مشاركة المعرفة) وفقا لبعض المتغيرات الديمغرافية (النوع، الدخل، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

أما دراسة (الرواشدة): بعنوان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة بوتاس العربية، من اهم النتائج التي توصلت اليها ما يلي:

وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة ممارسة الإدارة بالتجوال ومستوى السلوك الإبداعي تعزى للمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، والنوع الاجتماعي).

7.2 مناقشة نتائج الفرضية السابعة:

تشير نتائج الفرضية السابعة على: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في لسلوك الابداعي لدى طلبة الجامعة تبعا لمتغير الخبرة المهنية"

فبعد المعالجة الإحصائية يتضح من خلال جدول ANOVA يتضح لنا أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائية هي 0.50 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 2، 57، 59 بين المجموعات وداخل المجموعات فهي غير دالة إحصائية أي لا توجد فروق بين المجموعات أي أننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل وبالتالي عدم تحقق الفرضية السابعة التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة عين تموشنت تعزى لمتغير الخبرة المهنية ".

يمكن تفسير عدم وجود فروق في مستوى السلوك الإبداعي تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى عمال الجامعة بأن الأبداع لا يعتمد فقط على عدد سنوات العمل ، بل يرتبط بدرجة أكبر على قدرات الفرد الشخصية ودافعيته وبيئة العمل التي تشجع على التفكير الجديد والمبادرة، كما أن الجامعة توفر للعمال مهما إختلفت خبرتهم المهنية ، فرصا متشابهة للتفاعل وتبادل الأفكار و اكتساب المعارف مما يؤدي الى تقارب مستوى السلوك الإبداعي بينهم ، إضافة الى ذلك فأن طبيعة العمل الجامعي القائمة على التعاون والانفتاح الفكري قد ساهمت في تنمية سلوك الإبداعي لدى جميع العمال دون تأثير واضح بمدة الخبرة المهنية.

خلاصة الفصل:

تم التوصل من خلال عرض الجانب التطبيقي الى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت.

مستوى السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت مرتفع.

مستوى السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت مرتفع.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعا لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة التنظيمية لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعا لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

خاتمة عامة

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال الدراسة الميدانية التي تناولت دور السعادة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى عمال جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت، يتضح أن السعادة التنظيمية تمثل عاملاً محورياً في تحسين السلوكيات الإيجابية داخل بيئة العمل، وخاصة السلوك الإبداعي الذي يعد من أهم ركائز تطوير الأداء المؤسسي.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي، إضافة إلى ارتفاع مستوى كل من السعادة التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى أفراد العينة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية، سواء في السعادة التنظيمية أو السلوك الإبداعي. ويعكس ذلك تقارب الظروف التنظيمية داخل المؤسسة الجامعية وتكافؤ فرص العمل بين الموظفين.

وعليه، فإن السعادة التنظيمية تسهم بشكل مباشر وغير مباشر في تعزيز قدرة العاملين على الإبداع والابتكار، من خلال توفير بيئة عمل إيجابية قائمة على الدعم والتقدير والاستقرار النفسي والمهني.

التوصيات العلمية والعملية

أولاً: التوصيات العلمية

- ضرورة تعزيز الدراسات المستقبلية التي تتناول السعادة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية أخرى مثل جودة الحياة الوظيفية والتمكين الإداري والرضا الوظيفي .
- إجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات جامعية مختلفة لمعرفة مدى اختلاف تأثير السعادة التنظيمية على السلوك الإبداعي .
- التوسع في استخدام نماذج إحصائية متقدمة (مثل النمذجة البنائية) لتفسير العلاقات بين المتغيرات بدقة أكبر .
- التركيز على الدراسات الطولية لقياس تطور السعادة التنظيمية وتأثيرها على السلوك الإبداعي عبر الزمن .

ثانياً: التوصيات العملية

- العمل على تعزيز بيئة عمل إيجابية داخل الجامعة تقوم على الدعم النفسي والتقدير المستمر للعاملين .
- تحسين أنظمة التحفيز المادي والمعنوي بما يرفع من مستوى الرضا والسعادة التنظيمية .
- تشجيع العمل الجماعي وتبادل الأفكار بين الموظفين لتعزيز السلوك الإبداعي .
- توفير برامج تدريبية لتنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين .
- تعزيز العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص بين جميع الموظفين بغض النظر عن الجنس أو الخبرة .
- دعم ثقافة الابتكار داخل المؤسسة الجامعية من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرار .

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: الرسائل الجامعية (رسائل ماستر ودكتوراه)

1. أبو رميلة التميمي، فواز فارس. (2024). القيادة الجيدة لدى المديرين وعلاقتها بالسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا .
<https://dspace.hebron.edu/jspui/handle/123456789/1447>
2. بن تريح، إبراهيم. (2018). أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر "المديرية العلمية للاتصالات بورقلة". [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر- <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/17038/1/bentarbah-ibrahim.pdf>
3. بريالة، سمية. (2017). أثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي: دراسة حالة مؤسسة مغرب سيرايميك تقرت. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر .
<https://asjp.cerist.dz/en/article/209406>
4. البرواني، حمد بن محمد بن ناصر. (2022). أثر التمكين القيادي على السلوك الإبداعي للعاملين في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان: الدور الوسيط للمناخ التنظيمي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الشرقية، عمان .
https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2022_m8d29_124055.pdf
5. برارمة، رانية، ولعواش، رحمة. (2025). أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي لدى العاملين: دراسة حالة فرع حبوب الهضاب العليا سطيف. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة سطيف 1 فرحات عباس، الجزائر- <http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/5700>
6. جاوي، ابتسام، وركيبة، سميرة. (2024). أثر الثقافة التنظيمية على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للعاملين بمركز نفضال بولاية تقرت. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر- <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/38149>
7. جوال، محمد السعيد. (2015). التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في مؤسسة اقتصادية: دراسة ميدانية. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر .
<https://dspace.univ-chlef.dz/items/7eca4fb9-3db1-4b2e-9841-2e2ecc8df96c>
8. حاج علي، رائدة. (2018). أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركة السورية للاتصالات. [أطروحة ماجستير غير منشورة]. وزارة التعليم العالي، الجمهورية العربية السورية <https://asjp.cerist.dz/en/article/194819>
9. دحماني، حفيظة، وبوزرايب، فريال. (2025). أثر القيادة البارعة في السلوك الإبداعي لدى العاملين: دراسة حالة العاملين بالمؤسسة المينائية جن جن جيجل. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر .
<https://asjp.cerist.dz/en/article/136690>

10. دوح، التجاني. (2020). سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الإبداع التنظيمي: دراسة حالة جامعة غرداية. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة غرداية، الجزائر. <https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/items/67870944-d756-441c-a853-fce9fcbffad5>
11. الرواشدة، طه. (2013). أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة، الأردن. <https://search.mandumah.com/MyResearch/Home?url=%2FRecord%2F784537>
12. صابة، ريمة، وصابة، هدى. (2021). أثر توليد المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالميلية، ولاية جيجل. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر. <http://dspace.univ-jijel.dz:8080/xmlui/handle/123456789/9914>
13. شعشوع، خيرة، وبوابوري، ليلي. (2024). أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة نفطال لولاية تيارت. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة ابن خلدون، تيارت. <https://www.google.com/search?q>
14. عطاييت الله، ربيع. (2021). دور عملية إدارة المعرفة في تنمية السلوك الإبداعي لدى القيادات: دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/26611>
15. لحرش، آسيا، ودحو، حفصة. (2023). دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة حالة بجامعة غرداية. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة غرداية، الجزائر. <https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/items/ac691cf0-2112-4f28-95ec-7c1ba15c0e3d>
16. مزوار، انتصار، وعياط، سميرة. (2022). دور المعرفة الضمنية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الأطباء بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/32565/1/mezwer-aiat.pdf>
17. موالكة، رونق. (2021). إدارة الوقت وعلاقته بالإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية، قالمة. [رسالة ماستر غير منشورة]. جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر. <https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/11132>
18. منصور، هاني سمير. (2023). الإبداع التنظيمي وأثره في مستوى جودة الخدمة: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية في المحافظات الجنوبية. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر 03. <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9459>

ثانيًا: المقالات ومجالات العلمية :

19. إبراهيم، علي يونس، والنقراشي، أسامة محمود. (2025). تأثير السعادة في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفي جامعة القاهرة. مجلة راية الدولية

- للعوم التجارية، (13)4
https://www.researchgate.net/publication/390782932_tathyr_alsadt_f_y_alml_ly_slwk_almwatnt_altnzymyt_drast_ttbyqyt_ly_mwzfy_jamt_alqhrt
20. أبو ليفة، سناء مصطفى محمد، والطحان، عماد عبد الخالق. (2021). العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية: دراسة ميدانية مطبقة على الشركة المصرية لتجارة الأدوية. *المجلة العربية للإدارة*، (2)41
<https://fr.scribd.com/document/561877540/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%A7%D8%B2%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D8%A8%D9%88-%D9%84%D9%8A%D9%81%D8%A9-2021>
21. الزيايدي، مها عادل رمضان. (2022). أثر الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل على السعادة الوظيفية بالتطبيق على شركات العربي جروب. *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا*، (1)42
https://journals.ekb.eg/article_239041.html
22. خلف حامد، كوثر. (2023). واقع تطبيق العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من أعضاء هيئة التدريس. *مجلة التربية، جامعة الإسكندرية*، (4)33
https://jealex.journals.ekb.eg/article_321825.html
23. زروخي، فيروز. (2017). دور المناخ التنظيمي في تدعيم السلوك الإبداعي لدى موظفي كلية الاقتصاد بجامعة الشلف. *مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية*، (3)10
<https://asjp.cerist.dz/en/article/38770>
24. سلامة، محمد وليد. (2016). أثر أبعاد التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية*، (6)2
<https://www.google.com/search>
25. سلمان، ولاء السليمان. (2023). أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الحكومية بجدة: دراسة حالة في جامعة الملك عبد العزيز. *المجلة العربية للنشر العلمي*، (6)62
<https://www.ajsp.net/research>
26. السديري، ديمة بنت سلطان أحمد، والشماسي، أريج بنت عبد الرحمن. (2023). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة جدة بمحافظة جدة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، (6)54
<https://search.emarefa.net/ar/detail>
27. سعود، غسان، وآخرون. (2025). السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (69) سعود، غسان، وآخرون. (2025). السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية.

- المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (69)
<https://jasep.journals.ekb.eg/author.index>
28. شريرو، رمضان، وبلخضر، مسعودة. (2022). دور القيم التنظيمية في السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية لعينة بمطاحن القمح بولاية عنابة. مجلة الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 8(3)
<https://asjp.cerist.dz/en/article/206307>
29. شحاتة، غادة محمد أحمد. (2023). الخصائص السيكمترية لمقياس السلوك الإبداعي لمعلمي المرحلة الابتدائية. المجلة العربية للقياس والتقويم، 4(7)
<https://www.researchgate.net/publication>
30. شوشان، نصيرة، وميدون، عباس. (2022). السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي. مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، 5(3)
<https://asjp.cerist.dz/en/article/206713>
31. الصباغ، شوقي محمد، وآخرون. (2025). تأثير بيئة العمل المادية على السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة تطبيقية على شركات القرية الذكية. المجلة العلمية للبحوث التجارية، 2(2)
https://journals.ekb.eg/article_484622_f3e23a5a5c052e4bcaeb43617c937dc5.pdf
32. عبد الباقي، أميرة، وكورتل، فريد. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين. مجلة الدراسات المحاسبية والإدارية، 7(2)
<https://asjp.cerist.dz/en/article/145214>
33. عبد الباقي، أميرة، وكورتل، فريدة. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة حالة مؤسسة الصيانة الصناعية سوناطراك، سكيكدة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، 7(2)
<https://asjp.cerist.dz/en/article/145214>
34. علي محمد جمال، ليلي، والشربيني، صفاء أحمد. (2024). تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 5(2)
https://cfdj.journals.ekb.eg/article_360171.html
35. فنجري مرزوق سعيد، وفاء. (2021). العدالة التنظيمية وانعكاساتها على السعادة الوظيفية: دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 52(2)
https://journals.ekb.eg/article_243169.html
36. كحلوش، فلة، والعقريب، كمال. (2022). أثر التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للموارد البشرية. مجلة التحولات الاقتصادية، 2(2).
<https://asjp.cerist.dz/en/article/194819>
37. مانع، فاطمة، وبوهرارة، زورة. (2021). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 11(2)
<https://asjp.cerist.dz/en/article/146487>
38. المصري، مروان وليد. (2020). درجة توفر المهارات القيادية الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن.

- مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، (4)3
<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=316069>
39. محمد أحمد حمادة، إيمان. (2025). دور الاتصالات المؤسسية الداخلية في تحفيز السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات المصرية. المجلة العلمية للبحوث والعلاقات العامة والإعلان، (1)34
https://journals.ekb.eg/article_465598.html
40. محمد المري، محمد إسماعيل، وشحاتة، غادة محمد أحمد. (2023). الخصائص السيكمترية لمقياس السلوك الإبداعي لمعلمي المرحلة الابتدائية. المجلة العربية للقياس والتقويم، (7)4
<https://www.researchgate.net/publication/366762629>
41. محمد النجار، حميدة، والشذوياني، خالد عبد الغني. (2025). تيسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الموجهة نحو المعرفة والسلوك الإبداعي بالتطبيق على العاملين بمستشفى أملج بمنطقة تبوك، المملكة العربية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، (4)49
https://alat.journals.ekb.eg/article_457002.html
42. واصف، هناء عادل محمد، وعرفة، عمرو محمد. (2025). دور ممارسات الموارد البشرية عالية المشاركة في تحقيق السعادة التنظيمية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (4)16
https://journals.ekb.eg/article_484361.html
43. هركيش، مسعود. (2021). أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيجل. مجلة الاستراتيجية والتنمية، (11)4
<https://asjp.cerist.dz/en/article/161860>

قائمة الملاحق

أداة البحث

في إطار إعداد منكرة شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتفليم وتسيير الموارد البشرية، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع المعلومات ذات صلة ببحثنا.

فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان وذلك بوضع علامة (X)

في الخانة التي تمثل وجهة نظركم، مع العلم أنه ليست هناك إجابة خاطئة وأخرى صحيحة.

كما نحيطكم علما بأن النتائج ستستعمل لأغراض البحث العلمي فقط وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

وشكرا على تفهمكم وتعاونكم معنا.

البيانات الشخصية:

☐ أنثى	☐ ذكر
السن: 21 وأقل ☐	22 - 31 سنة ☐
32 سنة فما فوق ☐	32 - 41 سنة ☐
42 - 51 سنة ☐	52 سنة فما فوق ☐
تعالج العنفة: أعزب ☐	متزوج ☐
مطلق ☐	أرمل ☐
المستوى التعليمي: ابتدائي ☐	متوسط ☐
ثانوي ☐	جامعي ☐
الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات ☐	بين 6 و10 سنوات ☐
بين 11 و16 سنة ☐	بين 17 و22 سنة ☐
بين 23 و28 سنة ☐	29 سنة فأكثر ☐

المفرد						T تق يبدأ	T تق يبدأ
بعد التأثير الإيجابي							
خلال الفترة المرتبطة بشكته العام بجعلي التع	الصفة						
	الاستعداد						
	الخصائص						
	الاستدامة						
	القناعة						
	النشاط						
	الآثار						
	المعبر						
بعد التأثير السلبي							
خلال الفترة المرتبطة بشكته العام بجعلي التع	القلق						
	الانزعاج						
	الاكتئاب						
	الإحباط						
	الاضطراب						
	عدم الاستقرار						
	الهم						
	الغضب						
	الأسى						
	الفرقة						
	التوتر						
	الغضب						
بعد الإنجاز							
أنا في بجعلي	أعمل في الواقع ما أحب القيام به.						
	أحجز المهام على وفق إمكانياتي.						
	أعقب على التحديات والصعاب.						
	أخوض في الأعمال التي تعبر عن مهاراتي.						
	أطور التقنيات التي أراها مهمة.						
	أحقق النتائج التي أراها جيدة.						
	أعمل على وفق ما هو أفضل لي.						
أقدم بالأهداف التي قد وضعها في حياتي.							

الفترة	الملاحظات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
بعد الإصابة						
01	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة لي بأسلوب متجدد.					
02	ألتزم بالوقت ما يلزمه الآخرون في حل المشاكل المتعلقة بالعمل.					
03	أزججني الروبلية في إنجاز العمل.					
04	أجد صعوبة في الإقناع أثناء الحوار والتفاني في أمور العمل.					
بعد الطاعة						
05	لدي صعوبة في التراجع الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
06	أجد صعوبة في الترة عدة أفكار في مدة قصيرة.					
07	لدي القدرة على تقديم عدة أفكار لعمل معني واحد للدلالة على فكرة معينة.					
08	أعطاء العمل لبعضني أفكار بحكمة.					
09	أعبر عن أفكاري باستقلالية وحرية.					
بعد العودة الفاعلية						
10	أحرص على معرفة الرأي المختلف لأبني في العمل للاستفادة منه.					
11	مع إتمام العمل، أتردد في تغيير موافق عدة الفعاني بهم جدوا.					
12	أسعى إلى إبداء بعض الفعرات في أساليب العمل كلما تطبت المواقف مني أن العمل ذلك.					
13	أثناء تأدية عملي، ألتوقع مختلف الأمور من خلال عدة زوايا مختلفة.					
بعد المساهمة للمشكلات						
14	أعطي ما أتناه بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
15	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
16	عادة ما ألتوقع حدوثا لمشاكل العمل.					
17	أملك قدرة كافية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.					
بعد المخاطرة						
18	أحاولي من الإختلاف ببعضني أتردد بتطبيق أساليب جديدة في أداء العمل.					
19	في عملي عندما يطلب الأمر مني أسعى لتقديم مختلف المصالح والمصالح دفاعا عن المصالح.					
20	أجرب في تقديم الأفكار الجديدة التي تتعلق بإجراءات العمل.					
21	أزججني العمل في فريق بسوء روح المخاطرة.					
بعد الخروج عن المألوف						
22	أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال البسيطة.					
23	عند مواجهة صعوبات العمل أأفكر أفكارا جديدة لمواجهةها.					
24	أبداع في طريقة عملي لذا أسعى باستمرار لأن أعمل بأشكال مختلفة.					



عين تموشنت في:

طلب ترخيص بإجراء دراسة ميدانية

إلى السيد(ة) /

مدير جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

نرجو منكم التفضل بقبول استقبالي الطالب:

الاسم واللقب (ة): شريماح بن قرناز

تاريخ ومكان الميلاد: 14.04.2001 بجين تموشنت

المسجل في: السنة الثانية ماستر علم النفس والعمل والتنظيم وتبسيب الموارد البشرية

وذلك من أجل إجراء تربص ميداني داخل مصالحكم. يهدف هذا التربص إلى تدعيم التكوين بتطبيق المعارف النظرية التي تم تدريسها لهم بالمؤسسة الجامعية.

تاريخ فترة التربص: من: 29.04.2026 إلى 10.05.2026

الأستاذ(ة) المشرف(ة): لساحون سميت

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بالامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن. نعتد على تعاونكم، ونرجو أن نتقبلوا، سيدتي وسيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

