" السلوك التنظيمي وعلاقته بالسلوك الإبداعي"

موظفي ديوان جامعة صبراتة " انموذجا"

د. ليلى الفيتوري عبد السلام بده

قسم علم الاجتماع ـ كلية الآداب والتربية ـ جامعة صبراتة

lailabadababada@gmail.com

الملخص :

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الوظيفي، حيث سعت إلى فهم كيف تؤثر سلوكيات الموظفين في بيئة العمل على مستويات الإبداع لديهم. تركزت الدراسة على تحليل دور القيادة، بيئة العمل، والتعاون بين الزملاء في تعزيز هذه السلوكيات. وظف المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الاستمارة التي وزعت على موظفي الديوان، نوع المنهج كمي ، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين سلوك المواطنة التنظيمية (مثل الالتزام الطوعي والمساعدة الزملاء والمشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية) والإبداع الوظيفي. حيث أن الموظفين الذين يظهرون سلوكيات مواطنة تنظيمية يميلون إلى تقديم إبداعات أفضل في عملهم ويحققون أداء أعلى في المؤسسات.

النتائج تشير إلى أن سلوكيات الموظفين التي تدعم الثقافة التنظيمية، مثل التعاون مع الزملاء والمساهمة الإيجابية في بيئة العمل، تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الإبداع. كما أن القيادة الفعالة وبيئة العمل المناسبة تعتبر عوامل رئيسية تساهم في تعزيز هذه السلوكيات. وبالتالي، فإن تحسين سلوك المواطنة التنظيمية في بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإبداع الوظيفي ورفع مستويات الأداء العام في المؤسسات.

This study addressed the relationship between organizational citizenship behavior and job creativity, as it sought to understand how employee behaviors in the work environment affect their levels of creativity. The study focused on analyzing the role of leadership, work environment, and cooperation among colleagues in promoting these behaviors. The descriptive analytical approach was employed in this study. The researcher relied on collecting data on the form distributed to the employees of the Bureau. The type of approach is quantitative. The results showed a strong positive relationship between organizational citizenship behavior (such as voluntary commitment, helping colleagues, and active participation in organizational activities) and job creativity. As employees who demonstrate organizational citizenship behaviors tend to provide better creativity in their work and achieve higher performance in institutions. The results indicate that employee behaviors that support organizational culture, such as cooperation with colleagues and positive contribution to the work environment, play a pivotal role in promoting creativity. Effective leadership and an appropriate work environment are also key factors that contribute to promoting these

behaviors. Therefore, improving organizational citizenship behavior in the work environment can lead to improving job creativity and raising overall performance levels in institutions.

المقدمة:

يمر العالم بتحولات سريعة ومتطورة تعود في الأصل إلى عملية معقدة لها أبعادها ومظاهرها الاجتماعية الاقتصادية والثقافية والسياسية أيضاً، ويطلق على هذه بالعولمة.

من أهم سمات العولمة التنافس العالمي والتطور التكنولوجي والاعتماد على البحث كأساس لخلق بيئة تنافسية للمؤسسات، ولد تحدياً تمثل في السعي لرفع مستوى الابداع والأداء في محيط المؤسسة، وأصبح الابداع بمثابة الامل المنشود للكائن البشري لحل كل المشكلات التي تواجه في الحياة العلمية.

هذا الأمر يقودنا إلى أهمية الدور الإبداعي من خلال توفير مناخ ملائم ساهم في رفع مستوى الأداء لدى الموظفين ويدفع عجلة النمو والتطور للجامعة، فالمشكلة الرئيسية هو عدم الاهتمام بالبيئة العملية لرفع من مستوى الأداء الموظفين.

من هذا فإن الدراسة تحاول التعرف على أثر السلوك التنظيمي وانعكاسه على الابداع الوظيفي لدى موظفي الجامعة.

1- صياغة المشكلة

في ظل التغيرات والتحولات المحيطة بالبيئة ينصب اهتمام علم الاجتماع التنظيمي حول الاستثمار الجيد للموارد البشرية من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي للجامعة، وفي ظل التحديات المتزايدة يتزايد التركيز على الأداء والابداع، وذلك من خلال التأكيد على السلوك التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، بحثنا هو السلوك التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي ديوان جامعة صبراتة.

2- أسئلة الدراسة

- ما مدى علاقة السلوك التنظيمي بمستوى الابداع الوظيفي لدى موظفي ديوان الجامعة
- ما مدى علاقة السلوك التنظيمي بالإيثار - الذكاء الاجتماعي - التنافس الشريف - الضمير المهني- السلوك ال.....
- ما مدى علاقة السلوك التنظيمي بحساسة المشكلات – العلاقة - المرونة - الاصالة

3- فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية (للسلوك التنظيمي أثر إيجابي على الابداع الوظيفي لدى موظفي ديوان جامعة صبراتة)

الفرضية الفرعية:

1- الايثار يساهم في تحسين مستوى الابداع الوظيفي

2- الذكاء الاجتماعي يساهم في تحسين مستوى الابداع الوظيفي

3- التنافس الشريف يساهم في تحسين مستوى الابداع الوظيفي

4- الضمير المهني يساهم في مستوى الابداع الوظيفي

5- السلوك يساهم في مستوى الابداع الوظيفي

6- الحساسية تساهم في مستوى الابداع الوظيفي

7- الاصالة تساهم في مستوى الابداع الوظيفي

8- المرونة تساهم في تحسين مستوى الابداع الوظيفي

4- أهمية الدراسة:

1- إظهار أهمية السلوك التنظيمي في حل مشاكل ضعف الإبداع الوظيفي:

السلوك التنظيمي يلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفين وتعزيز بيئة العمل، ما يساهم في تحسين مستوى الإبداع الوظيفي. من خلال تحليل السلوكيات التنظيمية، يمكن للمنظمات تحديد العوامل التي تؤثر سلبًا على الإبداع وتحقيق حلول فعالة للتغلب عليها.

2- تعد دراسة السلوك التنظيمي من أهم الموضوعات الجديرة بالاهتمام:

بالنظر إلى أهمية تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات، فإن دراسة السلوك التنظيمي تعد أحد الموضوعات الأساسية في علم الإدارة. تفهم السلوكيات داخل المنظمات يساعد في تصميم بيئات عمل تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق النجاح المؤسسي

3- الإبداع الوظيفي يعد من المفاهيم الحديثة التي تسعى المؤسسات إلى تعزيزه:

يعد الإبداع الوظيفي عاملاً حيويًا في تحسين الأداء المؤسسي. هذا المفهوم أصبح محط اهتمام المؤسسات التي تسعى لتطوير طرق مبتكرة لإدارة الموظفين وتعزيز مهاراتهم الإبداعية لتلبية احتياجات العمل المتغيرة.

4- الإبداع الوظيفي يلعب دورًا مهمًا في تحقيق سياسة المنظمة:

من خلال تشجيع الإبداع، يمكن للمنظمات أن تبني حلولًا جديدة وفعالة تتماشى مع أهدافها الاستراتيجية، مما يعزز من قدرتها التنافسية ويسهم في تحقيق نتائج إيجابية على المدى الطويل[1].

5- أغراض الدراسة

أ- أغراض موضوعية:

1- دراسة الإبداع الوظيفي كمفهوم جدير بالدراسة:

الإبداع الوظيفي يعتبر من الموضوعات الأساسية التي تركز على تحسين الأداء ورفع مستوى العمل داخل المؤسسات. هذه الدراسة تهدف إلى فهم كيفية تأثير السلوك التنظيمي على تعزيز الإبداع الوظيفي.

2- إثراء المكتبة البحثية ببحث علمي يخدم المجتمع:

من خلال تقديم دراسة علمية عميقة حول السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي، يهدف الباحث إلى إضافة قيمة علمية تساهم في تطوير الأدبيات المتاحة وتقديم حلول عملية تدعم المؤسسات.

ب- أغراض ذاتية:

1- اهتمام الباحث بالموضوع من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي في الجامعة:

يظهر اهتمام الباحث بتحليل السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي، بهدف تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء داخل المؤسسات التعليمية مثل جامعة صبراتة. وهذا من شأنه أن يعزز مستوى التعليم والخدمات المقدمة.

2- الاستفادة من الدراسات السابقة والمراجع والمصادر المتاحة:

من خلال الاستفادة من الدراسات السابقة، يمكن للباحث تكوين قاعدة معرفية قوية تسهم في تعزيز جودة البحث والتأكد من موثوقية النتائج المستخلصة.

6- أهداف الدراسة

1- التعرف على واقع السلوك التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي ديوان الجامعة:

يهدف البحث إلى استكشاف كيف يؤثر السلوك التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي داخل ديوان الجامعة، وتحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر في تحسين الأداء الوظيفي.

2- التعرف على الإبداع الوظيفي لدى موظفي الجامعة:

يسعى البحث إلى دراسة مدى وجود الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في الجامعة وتحديد العوامل التنظيمية التي تساهم في تعزيز الإبداع داخل بيئة العمل ، حتى يصبح التنظيم في وضع مثالي يمكنه من تحقيق أهدافه دون أي معوقات أو مشاكل[2].

3- الحث على التطوير من نمطية التفكير والدعوة للتفكير خارج الصندوق:

تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي والابتكار خارج النمطية يساعد في تنمية مهاراتهم وتوفير حلول جديدة للمشكلات اليومية في العمل، مما يعزز من الأداء الكلي للمنظمة.

4- توصيل رسالة للمسؤولين بضرورة الاهتمام بالموظفين لتحسين الأداء المؤسسي وجودة المخرجات:

من خلال الدراسة، يسعى الباحث إلى إرسال رسالة إلى المسؤولين في الجامعة بأهمية الاستثمار في الموظفين وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار، الأمر الذي سيؤدي إلى تحسين جودة المخرجات وتحقيق الأهداف المؤسسية

7- مصطلحات ومفاهيم الدراسة

- **السلوك التنظيمي** هو دراسة كيف يؤثر الأفراد والجماعات في الأداء داخل المنظمة، ويشمل مختلف جوانب السلوك مثل القيادة، والتحفيز، والاتصال. وفي ضوء ذلك يمكن تعريفه إجرائيا بأنه تلك السلوك الذي يرتقي بجهود الموظفين في الجامعة، وما يقدمه من جهد إبداعي وإنتاجي يتعدى الجهد المألوف والمتعارف عليه، وأثره على استثمار الطاقات المعلوماتية والمعرفية

[2] عبد المحسن النعاس، نظريات التنظيم، التربية و التكوين، 4يونيو، 2013م ، ص .21

يعرف" جوري جونسون" السلوك التنظيمي بأنه مواقف سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة[3]

- **الإبداع الوظيفي** هو قدرة الموظف على تقديم أفكار أو حلول جديدة تساهم في تحسين العمل وزيادة الإنتاجية.
- **البيئة التنظيمية**: هي البيئة التي يتم فيها تنظيم الأنشطة داخل المؤسسة، وتشمل الهيكل التنظيمي، الأساليب الإدارية، والموارد المتاحة

تعرف بأنها عبار ة عن الأفراد و الجماعات و التقنيات و النظم التي تعمل داخل المؤسسة بموجبها.[4]

8- **الدراسات السابقة**

ا- الدراسات العربية:

1- دراسة بعنوان السلوك التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة لجامعة الزاوية، أكدت بعض الدراسات وبعد الرجوع إلى 300 دراسة توصلت إلى الارتباط القوي جدا عند دعم العلاقة برضا الأداء. فعندما جمعت بيانات الرضا والإنتاجية للمنظمة ككل، تبين أن المنظمات مع الموظفين الأكثر رضا تميل إلى أن تكون أكثر فعالية من المنظمات ذات الرضا الاقل. وهذا ما أكدته احدى الدراسات على أن أكثر العاملين عرضة ليكونوا منتجين هم العاملين السعداء.[5]

2- الدراسة الأولى (Albrecht, 2010) :تناولت علاقة السلوك التنظيمي بالإبداع الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية، حيث أشارت إلى أن التنظيم الجيد والتحفيز الذاتي يعزز من قدرة الموظفين على التفكير الابتكاري.

3- دراسة العاني، حمدي(2020) العنوان: السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي في بيئة العمل، تركزت هذه الدراسة على تأثير السلوك التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، وخاصة في الجامعات. وأظهرت النتائج أن سلوك الموظفين التنظيمي، مثل التعاون والمرونة، يلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفين للإبداع في عملهم[6].

4- دراسة الجمل، سعيد(2015) العنوان: الإبداع الوظيفي في المؤسسات التعليمية: دراسة حالة على بعض الجامعات المصرية، تناولت هذه الدراسة العلاقة بين السلوك الوظيفي والإبداع الوظيفي في المؤسسات التعليمية في مصر. أظهرت النتائج أن السلوكيات التنظيمية الإيجابية مثل الدعم الإداري والتقدير المستمر تُسهم في تعزيز قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة[7].

5 دراسة الطائي، فوزية(2018) العنوان: دور السلوك التنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي ديوان جامعة بغداد، درست هذه الدراسة العلاقة بين السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي في الجامعات العراقية، وركزت على سلوكيات الموظفين مثل التفاعل الاجتماعي والإيثار وكيف تؤثر في تعزيز

---

[3] كامل مغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأ سس الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر، الأردن، 2014م، ص.23

[4] سليمان قاضي مؤمن، دور بيئة العمل الداخلية لدى عمال مديرية الشباب و الرياضة بولاية المسيلة، رسالة ماجيستر غير منشورة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016م، ص .، ص 5..

[5] ليلى الهادي الحاج، (2020) السلوك التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة لجامعة الزاوية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير كلية الآداب قسم علم الاجتماع.

[6] العاني، حمدي. (2020). السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي في بيئة العمل. مجلة العلوم الإدارية، 15(4), 77-96.

[7] الجمل، سعيد. (2015). الإبداع الوظيفي في المؤسسات التعليمية: دراسة حالة على بعض الجامعات المصرية. مجلة علم الاجتماع التربوي، 22(2), 134-150.

الإبداع الوظيفي. وأظهرت الدراسة أن تفاعل الموظفين مع بيئة العمل واستخدامهم للإبداع يمكن أن يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء المؤسسي[8]

ب الدراسات الأجنبية

1 .دراسة(1996) Amabile, T. M. العنوان Creativity in Context :

تناولت هذه الدراسة تأثير البيئة التنظيمية على الإبداع الوظيفي. أكدت الدراسة أن السلوك التنظيمي (مثل الحرية في اتخاذ القرارات، والدعم الإداري) يعد من العوامل الرئيسية التي تساهم في تحسين مستوى الإبداع الوظيفي في المؤسسات[9].

2 .دراسة(2017) Robinson, S. P. & Judge, T. A. العنوان Organizational Behavior (16th Edition : تتناول هذه الدراسة العلاقة بين السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي في بيئات العمل المختلفة. أظهرت الدراسة أن السلوكيات التنظيمية مثل الرغبة في التعاون والمرونة والقدرة على التكيف هي عوامل حاسمة في تعزيز الإبداع داخل الفرق والفرق التنظيمية[10].

3 .دراسة(2005) Gagné, M., & Deci, E. L. العنوان Self-determination theory and work motivation: : دراسة تناولت نظرية التحفيز الذاتي وعلاقتها بالإبداع الوظيفي. خلصت الدراسة إلى أن الدافع الداخلي (الذي ينشأ من السلوك التنظيمي مثل الإحساس بالتحقق الشخصي في العمل) يمكن أن يؤدي الى تحسين الابداع الوظيفي وزيادة الإنتاجية [11]

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة قوية بين السلوك الوظيفي والإبداع الوظيفي في المؤسسات. يُظهر البحث أن العوامل السلوكية التنظيمية مثل التعاون، والمرونة، والإيثار، والالتزام، والتحفيز الداخلي تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظفين على الإبداع والتفكير خارج الصندوق. وبالتالي، تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإبداع الوظيفي، مما يسهم في رفع مستوى الأداء العام للمؤسسات.

6 منهج البحث:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي، الذي يقوم على مسح ووصف المعلومات المتعلقة بالظاهرة المراد دراستها للتعرف على السلوك التنظيمي وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدي موظفي ديوان جامعة صبراتة، ومعرفة درجة توافر السلوك التنظيمي لدي الموظفين بديوان الجامعة، وأثره على ممارسة جوانب الإبداع الوظيفي، مرورا بوضع مجموعة من التوصيات والمقترحات الزيادة الفعالية لسلوك التنظيمي وأثره في ممارستهم للإبداع الوظيفي[12].نوع البحث كمي .

تواجه المنظمات بمختلف أنواعها تحدي رفع مستوى أدائها من أجل البقاء والاستمرار، ومن هنا تأتي أهمية الارتباط بين إدارة الموارد البشرية والإبداع في المنظمات المختلفة، حيث أصبح الإبداع هو الحل لكثير من

---

[8]الطائي، فوزية. (2018). دور السلوك التنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي ديوان جامعة بغداد. رسالة ماجستير، جامعة بغداد .

[9] Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context. Westview Press

[10] Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (16th ed.). Pearson Education.

[11] Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation Journal of Organizational Behavior, 26(4), 331-348

[12]جاسم، سامي (2015). "دور السلوك التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة تحليلية". مجلة دراسات إدارية.

المشاكل التي تواجهها المنظمات، وبالتالي يجب على المنظمات أن تهدف إلى تقديم نوعية ممتازة من العاملين ومحاولة تنمية الإبداع لديهم.[13]

إجراءات الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الجزء وصفاً مفصلاً الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدارسة، وتحديد عينة الدارسة واعداد أداة الدراسة (الاستبانة) والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة:

1- أسلوب الدارسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم واقع علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالإبداع الوظيفي كدراسة بالتطبيق على جامعة صبراتة ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع، وقد استخدم الباحث مصدرين أساسين للمعلومات:

- المصادر الثانوية: حيث اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدارسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

- المصادر الاولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً وتم إعدادها بالاعتماد على عدد من استبانات الأبحاث السابقة وذلك بعد تعديلها بما يتوافق مع موضوع الدراسة، ومن ثم تحكيمها من قبل عدد من المختصين، وذلك للحصول على البيانات والمعلومات الضرورية لاختبار الفرضيات.

2 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بجامعة صبراتة والذين عددهم 50 موظفا.

3 عينة الدراسة:

قامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة من العاملين بجامعة صبراتة، حيث تمثلت عينة الدراسة من 50 منهم (15) من الاناث و(35) من الذكور وزعت عليهم الاستبانة ولم يتم فقد أي استبانة. وتتكون استبانة الدارسة من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الاول: عبارة عن السمات الشخصية عن المبحوثين (الجنس، جهة العمل، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

---

[13]-امهدي صلاح مهدي الى القوة التنظيمية في تحقيق المبرة الشافية ودور استراتيجية التركيز برسالة ماجستير، جامعة الشرق. الأوسط الأردن، 2011، ص 25

- القسم الثاني: وهو مجالات الدراسة وتتكون الاستبانة من (30) فقرة موزعة على محورين هما:

- المحور الاول: سلوك المواطنة التنظيمية ويتكون من خمس ابعاد (17) فقرة.

البعد الأول / الايثار ويتكون من (4) فقرات

البعد الثاني/ الذكاء الاجتماعي ويتكون من (3) فقرا

البعد الثالث/ النقد ويتكون من (3) فقرات

البعد الرابع / التنافس المهني ويتكون من (3) فقرات

البعد الخامس/ السلوك الحضاري ويتكون من (4) فقرات

- المحور الثاني: الابداع الوظيفي ويتكون من أربع ابعاد (13) فقرة.

البعد الأول/ الحساسية للمشكلات ويتكون من (3) فقرات

البعد الثاني / الطلاقة ويتكون من(4) فقرات

البعد الثالث/ المرونة ويتكون من (3) فقرات

البعد الرابع الاصالة ويتكون من (3) فقرات

صدق وثبات أداة الدراسة

أولا: صدق الاستبيان:

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال أنواع الصدق التالية:

1- صدق الاتساق الداخلي

لإجراء صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثة بإيجاد الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد مع بعده, ومع الدرجة الكلية للمقياس, وتوضح الجداول رقم (1 - 11) النتائج، كما قامت الباحثة بإيجاد معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس, والنتائج موضحة في الجداول التالية حيث يتضح من هذه الجداول بأن جميع الفقرات ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان؛ أي أن فقراته دالة إحصائيا حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أقل من 0.05 في جميع فقرات الاستبيان وهي ذات دلالة إحصائية ؛ أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات الاستبيان صادقة ومتسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

أولا: **مقياس سلوك المواطنة التنظيمية**

جدول رقم (1)

معاملات الارتباط لفقرات بعد الايثار مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يقوم الموظف بأعمال زملائه في حال غيابهم عن العمل	0.864**	0.655**
تعاون الموظف مع رؤسائه للقيام بالعمل بكفاءة عالية	0.986**	0.723**

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يقوم الموظف بمساعدة زملائه في العمل إذا كان لديهم حجم كبير	0.955**	0.705**
يقوم الموظف بدعم زملائه الجدد وذلك بتسهيل المهام حتى وأن لم يطلب منه ذلك	0.554**	0.554**

جدول رقم (2)

معاملات الارتباط لفقرات بعد الذكاء الاجتماعي مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
التشاور مع زملائه الاخرين في حالة اتخاده لقرار قد يؤثر عليهم	0.362^{**}	0.326^{**}
احترام زملائه الاخرين في حالة اتخادهم لقرار قد يؤثر عليه	0.452^{**}	0.321^{**}
يحرص وينتبه الموظف على عدم الوقوع في أخطاء مع زملائه	0.576^{**}	0.524^{**}
التشاور مع زملائه الاخرين في حالة اتخاده لقرار قد يؤثر عليهم	0.365^{**}	0.304^{**}

جدول رقم (3)

معاملات الارتباط لفقرات بعد النقد مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يفكر الموظف في حل مشاكل زملائه قبل أن يفكر في حل مشاكله الخاصة	0.452^{**}	0.321^{**}
يستمتع الموظف للنقد ويقبل المسائلة عن أخطائه	0.576^{**}	0.524^{**}
يقوم الموظف بالأعمال الإضافية الى تطلب منه دون تدمر	0.365^{**}	0.304^{**}

جدول رقم (4)

معاملات الارتباط لفقرات بعد التنافس المهني مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يحرص الموظف على قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل	0.226^{**}	0.182^{**}
يتطوع الموظف للقيام بأعمال إضافية لتحسين كفاءة العمل	0.524**	0.272^{**}
يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسب الاخرين	0.320^{**}	0.323^{**}

جدول رقم (5)

معاملات الارتباط لفقرات بعد السلوك الحضاري مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يهتم الموظف بالأهداف العامة للجامعة ويستحضرها عند أدائه للعمل	0.526^{**}	0.482^{**}
يواظب الموظف على حضور اللقاءات والندوات غير الرسمية الى تعقدها الجامعة	0.354^{**}	0.272^{**}

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل بالجامعة	0.320**	0.323**
حافظ الموظف على سمعة الجامعة لدى الاخرين	0.486**	0.524**

ثانيا: الارتباط بين درجة كل بعد من سلوك المواطنة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمحور

جدول رقم (6)

علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	الدرجة الكلية للمقياس
الايثار	0.742**
الذكاء الاجتماعي	0.439**
النقد	0.655**
التنافس المهني	0.540**
السلوك الحضاري	0.453**

ثانيا: **مقياس الابداع الوظيفي**

جدول رقم (7)

معاملات الارتباط لفقرات بعد الحساسية للمشكلات مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يتوقع الموظف المشكلات في الجامعة التي يعمل بها	0.511**	0.514**
يعمل الموظف على اكتشاف المشاكل لغرض حلها	0.478**	0.864**
يشعر الموظف بمتعة عند حل مشكلات العمل	0.457**	0.609**

جدول رقم (8)

معاملات الارتباط لفقرات بعد الطلاقة مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يناقش الموظف مشكلات بيئة العمل بصراحة مع مديره	0.478**	0.903**
يتمسك الموظف بالراي الذي يراه مناسباً حتى وان خالف مديره	0.574**	0.681**
تتوفر لدى الموظف مهارة الاقناع للآخرين داخل الجامعة	0.608**	0.753**
تتوفر لدى الموظف مهارة الحوار الجيد مع الآخرين	0.498**	0.773**

جدول رقم (9)

معاملات الارتباط لفقرات بعد المرونة مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
يبسط الموظف أفكاره وينظمها	0.504^{**}	0.949^{**}
يتقبل الموظف اراء الاخرين وان كانت مخالفة لرايه	0.369^{**}	0.782^{**}
يستفيد الموظف من النقد الذي يقدمه له الاخرين	0.589^{**}	0.878^{**}

جدول رقم (10)

معاملات الارتباط لفقرات بعد جودة الاصالة مع الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	ارتباطه ببعده	ارتباطه بالدرجة الكلية
تطبق الجامعة أساليب جديدة لحل المشكلات	0.511^{**}	0.616^{**}
تتبنى الجامعة الحلول المبتكرة وتحفيزها	0.558^{**}	0.914^{**}
تشجع الجامعة موظفيها على التغيير للأفضل وفق الظروف المحيطة	0.456^{**}	0.819^{**}

ثانيا: الارتباط بين درجة كل بعد من ابعاد جودة التعليم مع الدرجة الكلية للمقياس

جدول رقم (11)

علاقة الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	الدرجة الكلية للمقياس
الحساسية للمشكلات	0.201^{**}
الطلاقة	0.660^{**}
المرونة	0.693^{**}
الاصالة	0.771^{**}

ثانيا: ثبات أداة الاستبانة

1) معامل ألفا كرونباخ

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لاختبار الاتساق الداخلي للأداة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى درجة الثبات في استجابات عينة الدراسة بحيث كانت 80.9% لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية و92.0% لمقياس الابداع الوظيفي , وعلى ذلك فهي نسب مقبولة؛ لأن قيم ألفا أكثر من 70% وبالتالي يمكن القول: إن هذا المقياس ثابت؛ بمعنى أن المبحوثين يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما يقصدها الباحثات، وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة الميدانية لكون تحقيق نسبة نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى بحيث تقدر بـ 80.9%، لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية و92.0% لمقياس الابداع الوظيفي .

جدول رقم (12)

نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
سلوك المواطنة التنظيمية	17	0.809
الايثار	4	0.781
الذكاء الاجتماعي	3	0.733
النقد	3	0.733
التنافس المهني	3	0.821
السلوك الحضاري	4	0.809
الابداع الوظيفي	13	0.920
الحساسية للمشكلات	3	0.752
الطلاقة	4	0.714
المرونة	3	0.781
الاصالة	3	0.815

الأساليب الإحصائية

لبيان مدى استجابة عينة الدراسة لأسئلة أداة القياس تم استخدام الأسلوب الوصفي الإحصائي من أجل تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) إذ تم استخدام الوسائل التالية:

أولا: الإحصاء الوصفي: ويشمل

1) الجداول التكرارية: متضمنة العدد والنسبة
2) الرسومات البيانية: متمثلة في الأعمدة البيانية والقطاعات الدائرية
3) المتوسط الحسابي: بهدف الى التعرف على تقييمات عينة الدراسة
4) الانحراف المعياري: لقياس درجة تشتت قيم إجابات عينة الدراسة عن الوسط الحسابي

ثانيا: الاحصاء الاستدلالي: ويشمل

1) اختبار t لعينة واحدة: تم استخدامه لاختبار فرضيات الدراسة الأولى والثانية.
2) معامل ارتباط بيرسون: استخدم لقياس العلاقة بين بين إدارة المعرفة وجودة التعليم العالي واختبار الفرضية الثالثة والرابعة

عرض النتائج

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على مستوى بسلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الوظيفي حيث تم تقسيم آلية عرض النتائج كالآتي:

1- وصف خصائص أفراد العينة

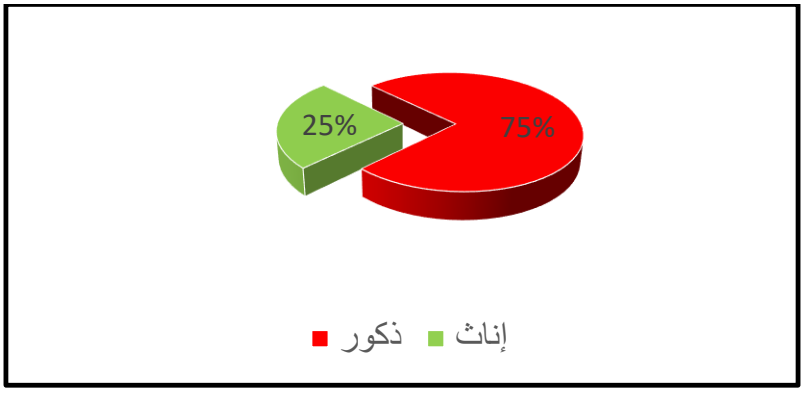
2- عرض نتائج اتفاق أفراد العينة
3- اختبار فرضيات الدراسة

أولا: وصف خصائص العينة

جدول 13 يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	35	% 75
إناث	15	% 25
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 65% من حجم العينة ذكور ونسبة 35% من حجم العينة إناث.

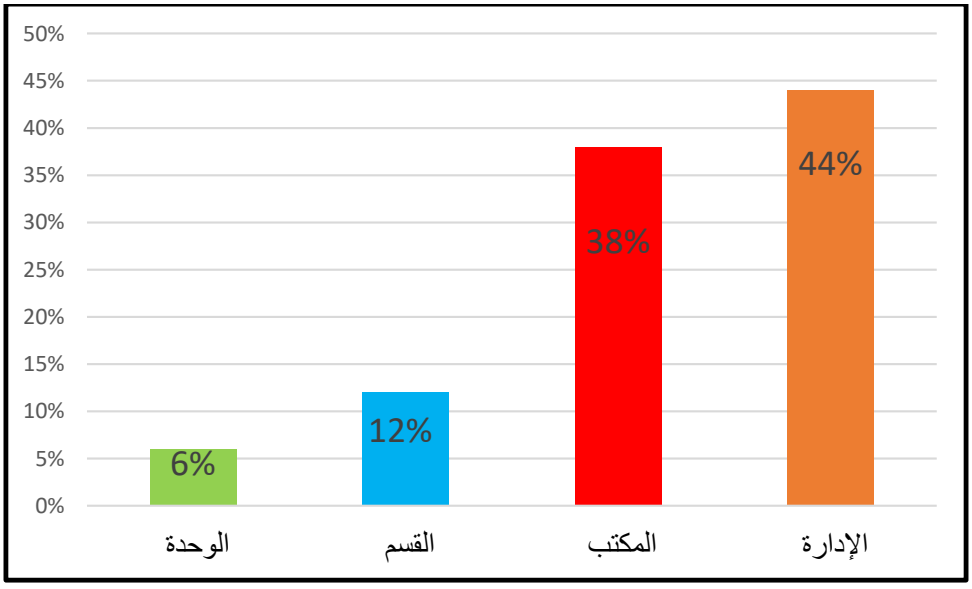


شكل (1) يوضح توزيع العينة حسب الجنس

جدول (14) يوضح توزيع العينة حسب جهة العمل

جهة العمل	التكرار	النسبة المئوية
الإدارة	22	% 44
المكتب	19	% 38
القسم	6	%12
الوحدة	3	% 6
المجموع	40	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن اعلى نسبة لتوزيع العينة للموظفين العاملون بالإدارة بلغت نسبتهم 44 % من حجم العينة ثم الموظفين العاملين بالمكاتب وكانت نسبتهم نسبة 38% من حجم العينة ثم الموظفين العاملين بالأقسام وكانت نسبتهم 12% ثم الموظفين العاملين بالوحدات وكانت نسبتهم 6

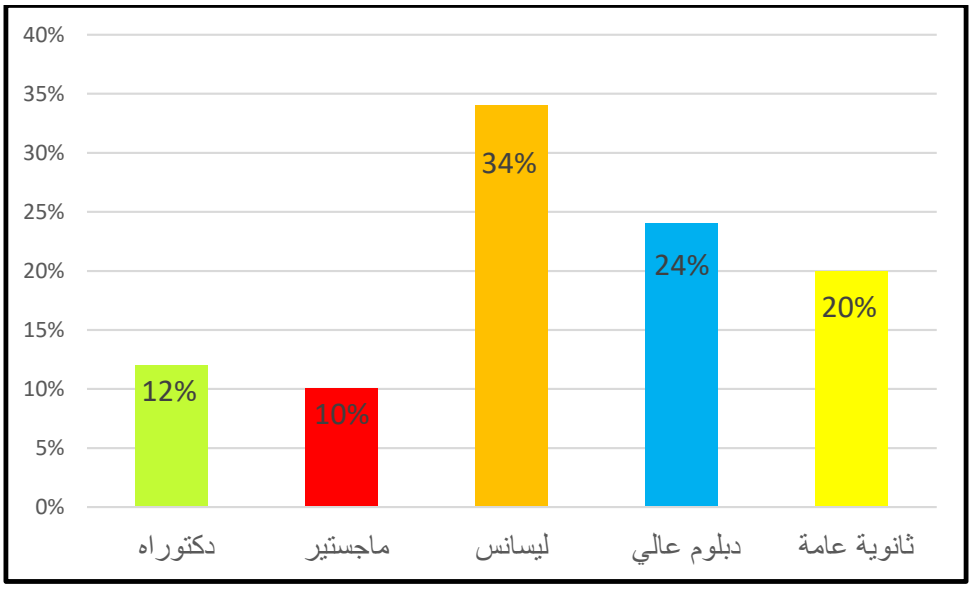


شكل (2) يوضح توزيع العينة حسب جهة العمل

جدول (14) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوية عامة	10	% 20
دبلوم عالي	12	% 24
ليسانس	17	% 34
ماجستير	5	% 10
دكتوراه	6	% 12
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن اعلى نسبة لتوزيع العينة هم من حملة الليسانس حيث كانت نسبتهم 34% من حجم العينة ثم حملة الدبلوم العالي وكانت نسبتهم 24 %ثم حملة الثانوية العامة وكانت نسبتهم 20 %حملة الماجستير وكانت نسبتهم نسبة 10% من حجم العينة ثم حملة الدكتوراه وكانت نسبتهم 6 % .

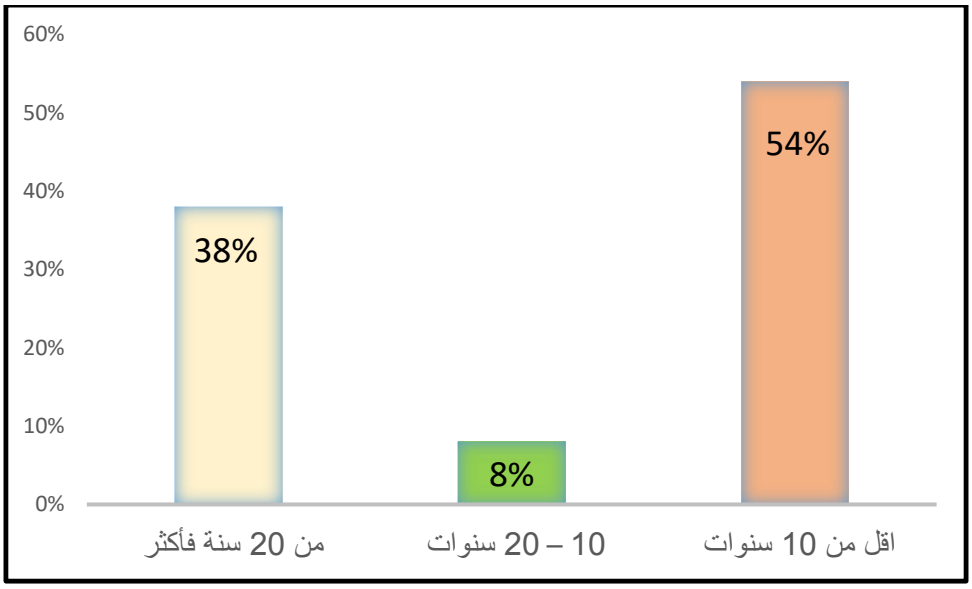


شكل(3) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العملي

جدول (15) يوضح توزيع العينة حسب الخبرات

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	27	% 54
10 – 20 سنوات	4	% 8
من 20 سنة فأكثر	19	% 38
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن اعلى نسبة لتوزيع العينة هم خبرتهم (اقل من 10 سنوات) حيث كانت نسبتهم 54 % من حجم العينة ثم من هم خبرتهم (20 سنة فأكثر) وكانت نسبتهم نسبة 38% من حجم العينة ثم من هم خبر تهم (10 – 20 سنة) فقد بلغت نسبتهم 8 %.

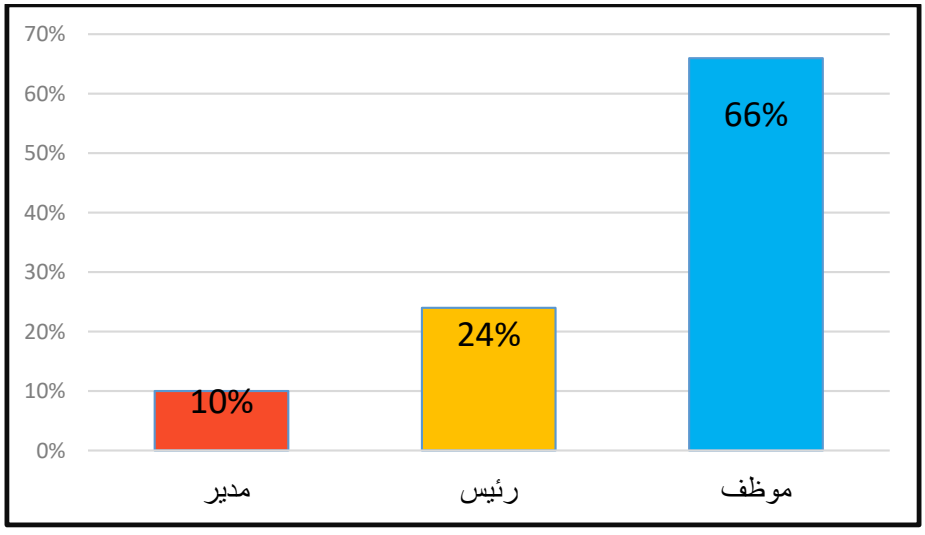


شكل (4) يوضح توزيع العينة حسب الخبرات

جدول (16) يوضح توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
موظف	33	% 66
رئيس	12	% 24
مدير	5	% 10
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن اعلى نسبة لتوزيع العينة هم موظفون حيث كانت نسبتهم 66 % من حجم العينة ثم من هم رؤساء وكانت نسبتهم 24 % ثم من هم مدراء وكانت نسبتهم 10 % من حجم العينة

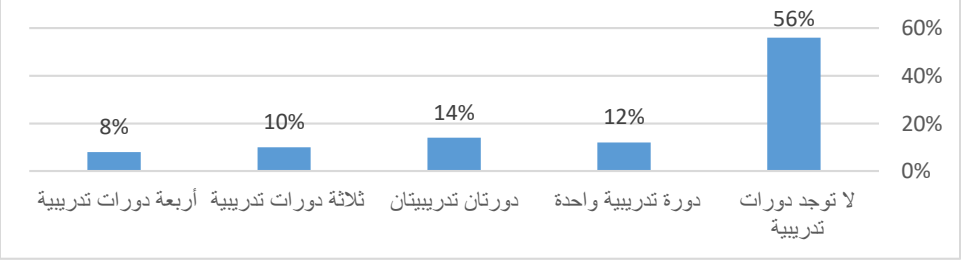


شكل (5) يوضح توزيع العينة حسب المستوى الوظيفي

جدول (17) يوضح توزيع العينة حسب عدد الدورات التدريبية

عدد الدورات	التكرار	النسبة المئوية
لا توجد دورات تدريبية	28	% 56
دورة تدريبية واحدة	6	% 12
دورتان تدريبيتان	7	% 14
ثلاثة دورات تدريبية	5	% 10
أربعة دورات تدريبية	4	% 8
المجموع	50	% 100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن اعلى نسبة لتوزيع العينة هم موظفون لم يتحصلوا على اية دورات تدريبية حيث كانت نسبتهم 56% من حجم العينة ثم موظفون قد تحصلوا على دورتان تدريبيتان وكانت نسبتهم 14 % واقل نسبة بلغت 8 % من حجم العينة هم موظفون قد تحصلوا على أربعة دورات تدريبية



شكل (6) يوضح توزيع العينة حسب عدد الدورات التدريبية

ثانيا: عرض نتائج اتفاق أفراد العينة

لقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل بند من بنود الاستبانة، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (18)

المقياس	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	3	2	1

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

تم وضع مقياس ترتيبي للمتوسط الحسابي وفقا لمستوى أهميته، وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج وفقا لما يلي:

جدول (19)

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية
1 – 1.4	منخفضة جدا
1.4-1.8	منخفضة

المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية
1.8-2.2	متوسطة
2.2 – 2.6	مرتفعة
2.6-3	مرتفعة جدا

1) سلوك المواطنة التنظيمية

جدول (20)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد الايثار

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يقوم الموظف بأعمال زملائه في حال غيابهم عن العمل	2.24	0.91	%74.7	مرتفعة
تعاون الموظف مع رؤوسائه للقيام بالعمل بكفاءة عالية	2.4	0.74	%80	مرتفعة
يقوم الموظف بمساعدة زملائه في العمل إذا كان لديهم حجم كبير	2.3	0.86	%76.7	مرتفعة
يقوم الموظف بدعم زملائه الجدد وذلك بتسهيل المهام حتى وأن لم يطلب منه ذلك	2.5	0.70	%83.3	مرتفعة
الفقرات ككل	2.36	0.63		مرتفعة

من خلال الجدول رقم (20) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الايثار تتراوح من (2.24) إلى (2.5)، وجميعها تشير إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الايثار كانت بدرجة مرتفعة، فقد حصلت الفقرة القائلة " يقوم الموظف بدعم زملائه الجدد وذلك بتسهيل المهام حتى وأن لم يطلب منه ذلك." على المرتبة الأولى إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.5), وبلغ انحرافها المعياري (0.70)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة ، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يقوم الموظف بأعمال زملائه في حال غيابهم عن العمل " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.24), وانحراف معياري (0.91) وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الايثار يساوي (2.36) بانحراف معياري (0.63)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الايثار بشكل عام كان بدرجة مرتفعة.

جدول (21)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد الذكاء الاجتماعي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
التشاور مع زملائه الاخرين في حالة اتخاده لقرار قد يؤثر عليهم	2.38	0.73	%79.3	مرتفعة
احترام زملائه الاخرين في حالة اتخادهم لقرار قد يؤثر عليه	2.72	0.60	%90.6	مرتفعة جدا
يحرص وينتبه الموظف على عدم الوقوع في أخطاء مع زملائه	2.3	0.77	%76.7	مرتفعة
الفقرات ككل	3.46	0.70		مرتفعة

من خلال الجدول رقم (21) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الذكاء الاجتماعي تتراوح من (2.3) إلى (2.72)، وجميعها تشير إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الذكاء الاجتماعي كان بدرجة مرتفعة الى مرتفعة جدا , فقد تحصلت الفقرة القائلة " احترام زملائه الاخرين في حالة اتخادهم لقرار قد يؤثر عليه " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.72) وبلغ انحرافها المعياري (0.60)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا ، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يحرص وينتبه الموظف على عدم الوقوع في أخطاء مع زملائه " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.3) وانحراف معياري (0.77), وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الذكاء الاجتماعي يساوي (2.46) بانحراف معياري (0.70)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الذكاء الاجتماعي بشكل عام كان بدرجة مرتفعة.

جدول (22)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد النقد

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يفكر الموظف في حل مشاكل زملائه قبل أن يفكر في حل مشاكله الخاصة	2.44	0.73	%81.3	مرتفعة
يستمتع الموظف للنقد ويقبل المسائلة عن أخطائه	2.2	0.88	%73.3	مرتفعة
يقوم الموظف بالأعمال الإضافية الى تطلب منه دون تدمر	2.78	0.50	%92.7	مرتفعة جدا
الفقرات ككل	2.47	0.82		مرتفعة

من خلال الجدول رقم (22) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى من سلوك المواطنة التنظيمية من حيث النقد تتراوح من (2.2) إلى (2.78)، وجميعها تشير إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث النقد كان بدرجة من مرتفعة إلى مرتفعة جدا , فقد تحصلت الفقرة القائلة " يقوم الموظف بالأعمال الإضافية الى تطلب منه دون تدمر " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.78) وبلغ انحرافها المعياري (0.50)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يستمتع الموظف للنقد ويقبل المسائلة عن أخطائه " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.20) وانحراف معياري (0.88), وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث النقد يساوي (2.47) بانحراف معياري (0.82)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث النقد بشكل عام كان بدرجة مرتفعة.

جدول (23)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد التنافس المهني

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يحرص الموظف على قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل	2.74	0.63	%91.3	مرتفعة جدا
يتطوع الموظف للقيام بأعمال إضافية لتحسين كفاءة العمل	2.76	0.55	%92	مرتفعة جدا
يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسب الاخرين	2.72	0.64	%90.6	مرتفعة جدا
الفقرات ككل	2.74	0.61		مرتفعة جدا

من خلال الجدول رقم (23) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث التنافس المهني تتراوح من (2.72) إلى (2.76)، وجميعها تشير إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث التنافس المهني كان بدرجة مرتفعة جدا، فقد تحصلت الفقرة القائلة " يتطوع الموظف للقيام بأعمال إضافية لتحسين كفاءة العمل " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.76) وبلغ انحرافها المعياري (0.55)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسب الاخرين " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.72) وانحراف معياري (0.64), وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث التنافس المهني يساوي (2.74) بانحراف معياري (0.61)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا , وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث التنافس المهني شكل عام كان بدرجة مرتفعة جدا.

جدول (24)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد السلوك الحضاري

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يهتم الموظف بالأهداف العامة للجامعة ويستحضرها عند أدائه للعمل	2.38	0.75	%79.3	مرتفعة
يواظب الموظف على حضور اللقاءات والندوات غير الرسمية الى تعقدها الجامعة	2.64	0.52	%88	مرتفعة جدا
يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل بالجامعة	2.7	0.46	%90	مرتفعة جدا
حافظ الموظف على سمعة الجامعة لدى الاخرين	2.54	0.67	%84.7	مرتفعة
الفقرات ككل	2.57	0.60		مرتفعة

من خلال الجدول رقم (24) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث السلوك الحضاري تتراوح من (2.38) إلى (2.7)، وجميعها تشير إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث السلوك الحضاري كان بدرجة من مرتفعة إلى مرتفعة جدا, فقد تحصلت الفقرة القائلة " يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل بالجامعة " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.7) وبلغ انحرافها المعياري (0.46)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يهتم الموظف بالأهداف العامة للجامعة ويستحضرها عند أدائه للعمل. " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.75), وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث السلوك الحضاري يساوي (2.57) بانحراف معياري (0.60)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية من حيث السلوك الحضاري شكل عام كان بدرجة مرتفعة.

2) مقياس الابداع الوظيفي

جدول (25)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد جودة الحساسية للمشكلات

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يتوقع الموظف المشكلات في الجامعة التي يعمل بها	2.38	0.77	%79.3	مرتفع
يعمل الموظف على اكتشاف المشاكل لغرض حلها	2.72	0.64	%90.7	مرتفع جدا
يشعر الموظف بمتعة عند حل مشكلات العمل	2.7	0.61	%90	مرتفع جدا
الفقرات ككل	2.6	0.67		مرتفع جدا

من خلال الجدول رقم (25) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى الابداع الوظيفي من حيث الحساسية للمشكلات تتراوح من (2.38) إلى (2.72)، وجميعها تشير إلى أن مستوى الابداع الوظيفي من حيث الحساسية للمشكلات كان بدرجة من مرتفعة إلى مرتفعة جدا, فقد تحصلت الفقرة القائلة " يعمل الموظف

على اكتشاف المشاكل لغرض حلها " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.72) وبلغ انحرافها المعياري (0.64)، وبهذا تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يتوقع الموظف المشكلات في الجامعة التي يعمل بها " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (0.77), وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة, كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى الابداع الوظيفي من حيث الحساسية للمشكلات يساوي (2.6) بانحراف معياري (0.67)، وعلى ذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى الابداع الوظيفي من حيث الحساسية للمشكلات بشكل عام كان بدرجة مرتفعة جدا .

جدول (26)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد الطلاقة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يناقش الموظف مشكلات بيئة العمل بصراحة مع مديره	2	0.86	%66.7	متوسطة
يتمسك الموظف بالراي الذي يراه مناسباً حتى وان خالف مديره	2.24	0.98	%74.7	مرتفعة
تتوفر لدى الموظف مهارة الاقناع للآخرين داخل الجامعة	2.08	0.77	%69.3	متوسطة
تتوفر لدى الموظف مهارة الحوار الجيد مع الآخرين	2.42	0.78	%80.7	مرتفعة
الفقرات ككل	2.18	0.84		متوسطة

من خلال الجدول رقم (26) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى الابداع الوظيفي من حيث الطلاقة تتراوح من (2) إلى (2.42)، وجميعها تشير إلى أن مستوى الابداع الوظيفي من حيث الطلاقة كان بدرجة من متوسطة إلى مرتفعة, فقد تحصلت الفقرة القائلة " تتوفر لدى الموظف مهارة الحوار الجيد مع الآخرين " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.42) وبلغ انحرافها المعياري (0.78)، وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، بينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يناقش الموظف مشكلات بيئة العمل بصراحة مع مديره " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2) وانحراف معياري (0.86), وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها متوسطة , كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى الابداع الوظيفي من حيث الطلاقة يساوي (2.18) بانحراف معياري (0.84)، وعلى ذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها متوسطة ، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى الابداع الوظيفي من حيث الطلاقة بشكل عام كان بدرجة متوسطة .

جدول (27)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد المرونة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
يبسط الموظف أفكاره وينظمها	2.64	0.48	%88	مرتفعة جدا
يتقبل الموظف اراء الاخرين وان كانت مخالفة لرايه	2.7	0.64	%90	مرتفعة جدا
يستفيد الموظف من النقد الذي يقدمه له الاخرين	2.24	0.79	%74.7	مرتفعة
الفقرات ككل	2.53	0.63		مرتفعة جدا

من خلال الجدول رقم (27) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى الابداع الوظيفي من حيث المرونة تتراوح من (2.24) إلى (2.7)، وجميعها تشير إلى أن مستوى الابداع الوظيفي من حيث المرونة كان بدرجة من مرتفعة إلى مرتفعة جدا, فقد تحصلت الفقرة القائلة " يتقبل الموظف اراء الاخرين وان كانت مخالفة لرايه " على المرتبة الأولى؛ إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.7) وبلغ انحرافها المعياري (0.64)، وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا، وبينما تحصلت الفقرة التي تنص على " يستفيد الموظف من النقد الذي يقدمه له الاخرين " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (0.79), وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة , كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى جودة الابداع الوظيفي من حيث المرونة يساوي (2.53) بانحراف معياري (0.63)، وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة ، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة، وأن الابداع الوظيفي من حيث المرونة بشكل عام كان بدرجة مرتفعة

جدول (28)

إجابات أفراد العينة على فقرات بعد الاصالة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	مستوى التوافق
تطبق الجامعة أساليب جديدة لحل المشكلات	2.7	0.64	%90	مرتفعة جدا
تتبنى الجامعة الحلول المبتكرة وتحفيزها	2.24	0.79	%74.7	مرتفعة
تشجع الجامعة موظفيها على التغيير للأفضل وفق الظروف المحيطة	2.52	0.73	%84	مرتفعة
الفقرات ككل	2.49	0.72		منخفضة

من خلال الجدول رقم (28) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى الابداع الوظيفي من حيث الاصالة تتراوح من (2.24) إلى (2.7)، وجميعها تشير إلى أن مستوى الابداع الوظيفي من حيث الاصالة كان بدرجة من مرتفعة إلى مرتفعة جدا , فقد تحصلت الفقرة القائلة " تطبق الجامعة أساليب جديدة لحل المشكلات " على المرتبة الأولى إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (2.7) وبلغ انحرافها المعياري (0.64)، وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة جدا ، وبينما تحصلت الفقرة التي تنص على " تتبنى الجامعة الحلول

المبتكرة وتحفيزها " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (0.79), وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة , كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى الابداع الوظيفي من حيث الاصالة يساوي (2.49) بانحراف معياري (0.72)، وبذلك تعد قيمة المتوسط الحسابي لها منخفضة، وهذا يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة, وأن مستوى الابداع الوظيفي من حيث الاصالة بشكل عام كان بدرجة مرتفعة .

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يوجد سلوك المواطنة التنظيمية من حيث (الايثار – النقد – التنافس المهني – السلوك الحضاري) لدى جامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية البديلة: يوجد سلوك المواطنة التنظيمية من حيث (الايثار – النقد – التنافس المهني – السلوك الحضاري) لدى جامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاختبار الفرضية أعلاه تم استخدام اختبار t لعينة واحدة حيث كانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (29)

جدول رقم (29)

نتائج اختبار t لعينة واحدة لاختبار الفرضية الأولى

المحور	الوسط الفرضي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة
الايثار	1.5	50	9.6200	2.92693	19.617	0.000
الذكاء الاجتماعي	1.5	50	7.4400	1.31180	32.019	0.000
النقد	1.5	50	6.7200	.96975	38.063	0.000
التنافس المهني	1.5	50	8.2800	1.17872	40.673	0.000
السلوك الحضاري	1.5	50	10.4400	1.01338	62.381	0.000

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (29) إلى أن:

1) قيمة اختبار t لاختبار وجود المواطنة التنظيمية حيث الايثار لدى جامعة صبراتة يساوي 19.617 بمستوى دلالة يساوي 0.0، وهي أقل من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود المواطنة التنظيمية حيث الايثار لدى جامعة صبراتة
2) قيمة اختبار t لاختبار وجود المواطنة التنظيمية حيث الذكاء الاجتماعي لدى جامعة صبراتة يساوي 32.019بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود المواطنة التنظيمية حيث الذكاء الاجتماعي لدى جامعة صبراتة
3) قيمة اختبار t لاختبار وجود المواطنة التنظيمية حيث النقد لدى جامعة صبراتة يساوي 38.063 بمستوى دلالة يساوي 0.0 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود المواطنة التنظيمية حيث النقد لدى جامعة صبراتة

4) قيمة اختبار t لاختبار وجود المواطنة التنظيمية حيث التنافس المهني لدى جامعة صبراتة يساوي 40.673 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود المواطنة التنظيمية حيث التنافس المهني لدى جامعة صبراتة
5) قيمة اختبار t لاختبار وجود المواطنة التنظيمية حيث السلوك الحضاري لدى جامعة صبراتة يساوي 62.381 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود المواطنة التنظيمية حيث السلوك الحضاري لدى جامعة صبراتة

الفرضية الثانية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد ابداع وظيفي من حيث (الحساسية للمشكلات – الطلاقة – المرونة – الاصالة) لدى جامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية البديلة: يوجد ابداع وظيفي من حيث (الحساسية للمشكلات – الطلاقة – المرونة – الاصالة) لدى جامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاختبار الفرضية أعلاه تم استخدام اختبار t لعينة واحدة حيث كانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (29)

جدول رقم (30)

نتائج اختبار t لعينة واحدة لاختبار الفرضية الأولى

المحور	الوسط الفرضي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة
الحساسية للمشكلات	1.5	50	7.6400	7.6400	47.165	0.000
الطلاقة	1.5	50	9.0200	9.0200	28.301	0.000
المرونة	1.5	50	7.7600	7.7600	47.187	0.000
الاصالة	1.5	50	7.4600	7.4600	23.438	0.000

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (29) إلى أن:

1) قيمة اختبار t لاختبار وجود ابداع وظيفي من حيث الحساسية للمشكلات لدى جامعة صبراتة يساوي 47.165 بمستوى دلالة يساوي 0.0، وهي أقل من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير وجود ابداع وظيفي من حيث الحساسية للمشكلات لدى جامعة صبراتة
2) قيمة اختبار t لاختبار وجود ابداع وظيفي من حيث الطلاقة لدى جامعة صبراتة يساوي 28.301 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود ابداع وظيفي من حيث الطلاقة لدى جامعة صبراتة
3) قيمة اختبار t لاختبار وجود ابداع وظيفي من حيث المرونة لدى جامعة صبراتة يساوي 47.187 بمستوى دلالة يساوي 0.0 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود ابداع وظيفي من حيث المرونة لدى جامعة صبراتة
4) قيمة اختبار t لاختبار وجود ابداع وظيفي من حيث الاصالة لدى جامعة صبراتة يساوي 23.438 بمستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود ابداع وظيفي من حيث الاصالة لدى جامعة صبراتة

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والابداع الوظيفي لدى موظفي جامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .

الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والابداع الوظيفي لدى موظفي جامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاختبار الفرضية أعلاه تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (31)

جدول رقم (31)

معاملات الارتباط بين مقياسي سلوك المواطنة والابداع الوظيفي

	الحساسية للمشكلات	الطلاقة	المرونة	الاصالة
الايثار	- 0.391**	0.486**	0.151*	0.495**
الذكاء الاجتماعي	0.196**	0.200**	0.019	0.185**
النقد	0.047	0.010	-0.169**	0.043
التنافس المهني	0.120*	0.160**	0.118*	0.091
السلوك الحضاري	0.013	0.012	0.183**	0.075

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (31) إلى أن:

1) هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الايثار وكلا من الطلاقة والمرونة والاصالة بينما توجد علاقة عكسية مع الحساسية للمشكلات
2) هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الذكاء الاجتماعي وكلا من الذات الحساسية للمشكلات و الطلاقة والاصالة بشكل عام, بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث الذكاء الاجتماعي والمرونة
3) هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث النقد وكلا من الحساسية للمشكلات والطلاقة والاصالة، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث النقد مع المرونة
4) هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث التنافس المهني وكلا من الحساسية للمشكلات والطلاقة والمرونة والاصالة بشكل عام.
5) هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية من حيث السلوك الحضاري والمرونة. بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سلوك المواطنة التنظيمية من حيث السلوك الحضاري وكلا من الحساسية للمشكلات والطلاقة والاصالة بشكل عام.

1) الفرضية الرابعة

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والابداع الوظيفي بجامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والابداع الوظيفي بجامعة صبراتة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاختبار الفرضية أعلاه تم استخدام معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (31)

جدول رقم (32)

معاملات الارتباط بين مقياسي سلوك المواطنة والابداع الوظيفي

	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
سلوك المواطنة	0.424^{**}	0.002	دال احصائيا

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (32) إلى أن:

6) هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والابداع الوظيفي حيث كان معامل الارتباط يساوي (0.424^{**}) دلالة 0.002 وهو اقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد بالدراسة .

النتائج:

من خلال هذه الدراسة تم الوصول الى العديد من النتائج:

1- وجود علاقة إيجابية أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع الوظيفي. حيث أن الموظفين الذين يظهرون سلوكيات مواطنة تنظيمية يميلون إلى تقديم إبداعات أفضل في عملهم.

2- دور القيادة: تبين أن أسلوب القيادة له تأثير كبير على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، مما يساهم في زيادة مستويات الإبداع بين الموظفين.

3- بيئة العمل: أظهرت الدراسة أن بيئة العمل الداعمة والمشجعة تعزز من سلوك المواطنة التنظيمية، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الإبداع الوظيفي.

4- التعاون بين الزملاء: كانت هناك دلائل على أن التعاون بين الزملاء يسهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، مما يؤثر إيجابياً على الإبداع.

التوصيات:

1- تعزيز سلوك المواطنة: يجب على المؤسسات العمل على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال برامج تدريبية وورش عمل لتحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة.

2- تطوير القيادة: ينبغي تطوير مهارات القيادة لدى المديرين لتبني أساليب قيادة تعزز من سلوكيات المواطنة والإبداع.

3- خلق بيئة عمل محفزة: يجب على المؤسسات إنشاء بيئة عمل تشجع على الإبداع من خلال توفير الموارد والدعم اللازمين.

4- تشجيع التعاون: ينبغي تعزيز التعاون بين الموظفين من خلال أنشطة جماعية ومشاريع مشتركة لتحفيز تبادل الأفكار والإبداعات.

5- تقييم الأداء: يجب وضع مقاييس لتقييم سلوك المواطنة والإبداع كجزء من نظام تقييم الأداء في المؤسسة.

المراجع

المراجع العربية

1- ليلى الهادي الحاج، (2020) السلوك التنظيمي للعاملين بالإدارة العامة لجامعة الزاوية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير كلية الآداب قسم علم الاجتماع

2- العاني، حمدي. (2020). السلوك التنظيمي والإبداع الوظيفي في بيئة العمل. مجلة العلوم الإدارية.

3- الجمل، سعيد. (2015). الإبداع الوظيفي في المؤسسات التعليمية: دراسة حالة على بعض الجامعات المصرية. مجلة علم الاجتماع التربوي، 22(2)

4- الطائي، فوزية. (2018). دور السلوك التنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي ديوان جامعة بغداد. رسالة ماجستير، جامعة بغداد

5- جاسم، سامي (2015). "دور السلوك التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي: دراسة تحليلية". مجلة دراسات إدارية.

6- مهدي صلاح مهدي (2011) الى القوة التنظيمية في تحقيق المبرة الشافية ودور استراتيجية التركيز برسالة ماجستير، جامعة الشرق. الأوسط الأردن.

7- كامل مغربي، (2014) السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر، الأردن.

8- عبد المحسن النعاس، (2013) نظريات التنظيم، التربية والتكوين.

9- سليمان قاضي مؤمن، (2016) دور بيئة العمل الداخلية لدى عمال مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة،

10- صلاح الدين محمد عبد الباقي، (2003) السلوك التنظيمي مدخل تطبقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

المراجع الأجنبية

1 Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context. Westview Press .

2 Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (16th ed.). Pearson Education.

3 Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation Journal of Organizational Behavior, 26(4).