



جامعة البليدة 02
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

التماثل التنظيمي وعلاقته بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي
دراسة وصفية لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د في علم النفس
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:

عيلان زكري.

الأستاذ المساعد:

صنهاجي جمال.

إعداد الطالب:

رينوبة الأخضر.

الموسم الجامعي: 2026/2025.



جامعة البليدة 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

التماثل التنظيمي وعلاقته بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي
دراسة وصفية لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د في علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ الدكتور:

عيلان زكاري.

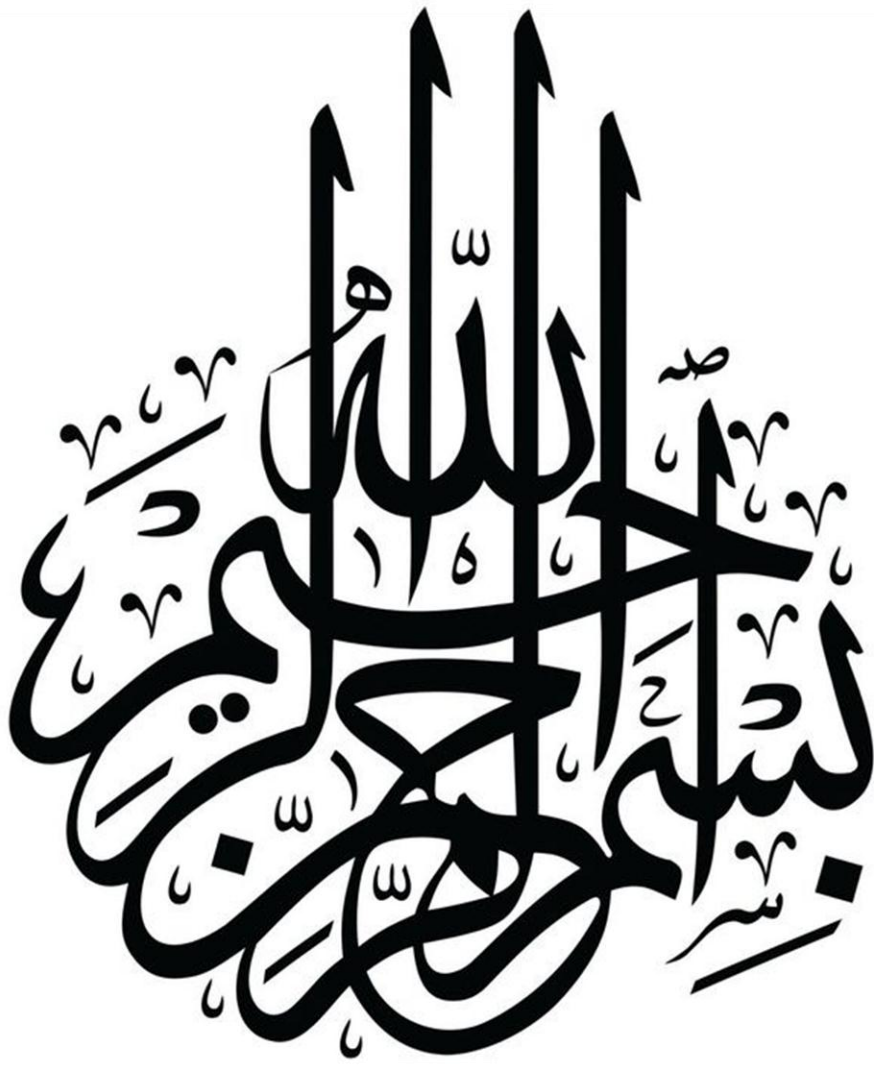
الأستاذ المساعد:

صنهاجي جمال.

إعداد الطالب:

رينوبة الأخضر.

الموسم الجامعي: 2026/2025.



كلمة شكر

قال الله تعالى: {وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ} الآية 19 من سورة النمل.

وقال رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم:

~ من لم يشكر الناس لم يشكر الله ~ حديث صحيح رواه الترمذي في صحيح الجامع رقم (6661)، وصححه الألباني.

وقال أيضا:

~ من صنع إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئوه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه...~ رواه ابو داود رقم (1676)، وصححه الألباني.

بداية أشكر الله عز وجل على توفيقه لنا في إنجاز هذا البحث، ثم أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور: " عيلان زكاري " لتفضله بقبول الإشراف على رسالتنا وهذا رغم مشاغله وارتباطاته وضيق وقته، إلا انه لم يبخل علينا بالنصائح والتوجيهات والملاحظات القيمة التي أفادتنا كثيرا، والتي بدونها لم نكن لنتمكن من إعداد هذا البحث فأرجو من الله عز وجل أن يجعلها في ميزان حسناته، كما أتوجه بخالص عبارات الشكر والتقدير للدكتور: " صنهاجي جمال " على كل ما قدمه لنا من نصائح قيمة.

كذلك أتقدم بالشكر الموصول لكافة طاقم لجنة التكوين في طور الدكتوراه (ل، م، د) تخصص علم النفس العمل والتنظيم دفعة (2021) والى كافة أساتذة قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية عامة، وأساتذة علم النفس خاصة بجامعة علي لونيسي البليدة 02.

أيضا أتقدم بالشكر إلى كل موظفي الإدارة المحلية ببلديات ولاية الجلفة والى كل الزملاء والأصدقاء وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل أقول لهم شكرا.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى الوالدين الكريمين والعزیزین اللذین قال فیهما المولی عز وجل:

{وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا...} الآية 15 من سورة الأحقاف.

إلى " زوجتي ورفيقة دربي الغالية وأبنائي الأعزاء " ندى فرح... إیاد قصي... تسبیح ألاء " إخوتي وكل

أقاربي من قريب أو من بعيد.

إلى طلبة دكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظیم وتسيير الموارد البشرية دفع 2021 بجامعة علي
لونيبي البلدية02، إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد، كما لا أنسى كل من أكن لهم كل التقدير
والاحترام.

إلى كل من قام بفتح هذه المذكرة إلى كل الأصدقاء والزملاء وكذا الأحبة

إلى كل من لم ينسهم قلبي ونسيهم قلبي.

إليهم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف والتعرف عن مدى العلاقة بين التماثل التنظيمي وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة، وما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في متغيرات الدراسة تعزى إلى كل من السن، الجنس، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، محاولين في ذلك الإجابة على بعض تساؤلات الدراسة ومنها: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغير التماثل التنظيمي وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة ببعض بلديات ولاية الجلفة؟، هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟، هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات على حسب كل من (السن، الجنس، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)؟، هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (السن، الجنس، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)؟، وسعيا لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة تم استخدام المنهج الوصفي، كما تبنى الباحث مقياس كل من التماثل التنظيمي، قيم العمل، الإبداع التنظيمي وذلك على خلفية الاطلاع على أدبيات الدراسة النظرية بعد التحقق من كل خصائصها السيكمترية، بحيث تم تطبيق أدوات البحث على عينة قوامها (304) مفردة من موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة، تم عرض وتحليل واختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spssv25)، من بين أهم النتائج المتوصل إليها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي لدى الموظفين، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى الموظفين، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الموظفين، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى الموظفين، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل لدى الموظفين، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الموظفين، لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية تعزى لمتغير الجنس، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية تعزى لمتغير السن والخبرة المهنية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي وقيم العمل لدى الموظفين تعزى لمتغير السن والخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية:

التماثل التنظيمي، قيم العمل، الإبداع التنظيمي.

Abstract:

This study aimed to reveal identify and examine the extent of the relationship between organizational symmetry and both work values and organizational symmetry among local government employees in certain municipalities of the province of Djelfa, and to determine whether there are statistically significant differences of the study variables attributable to (age, gender, professional experience, and educational qualifications), in an attempt to answer some of the study's questions, including: Is there a statistically significant correlation between the organizational symmetry variable and both work values and organizational symmetry among administrative employees in some municipalities of the province of Djelfa?, Is there a statistically significant correlation between organizational loyalty and work values among local administration employees in some municipalities of the province of Djelfa?, Are there statistically significant differences in the level of organizational symmetry among local administration employees in some municipalities of the province of Djelfa, attributable to variables such as (age, gender, professional experience, and educational qualification)?, Are there statistically significant differences in the level of work values among local government employees in some municipalities of the province of Djelfa, attributable to the following variables (age, gender, professional experience, educational qualification)?, Are there statistically significant differences in the level of organizational symmetry among local government employees in some municipalities of the province of Djelfa attributable to the variables (gender, age, professional experience, and educational qualification)?, To achieve the study's objectives, a descriptive approach was employed, and the researcher adopted scales measuring organizational conformity, work values, and organizational symmetry based on a review of the theoretical literature after verifying all their psychometric properties, The research instruments were administered to a sample of (304) local government employees in certain municipalities of the province of Djelfa, The study's hypotheses were presented, analyzed, and tested using (SPSS V25), Among the most significant findings were: There is a statistically significant correlation between organizational alignment, work values, and organizational creativity among employees; There is a statistically significant correlation between the organizational loyalty dimension and work values among employees; there is a statistically significant correlation between the organizational loyalty dimension and organizational symmetry among employees; there is a statistically significant correlation between the organizational symmetry dimension and work values among employees; There is a statistically significant correlation between the organizational symmetry dimension and employees, organizational symmetry; there is a statistically significant correlation between the organizational membership dimension and employees, work values, there is a statistically significant correlation between the organizational membership dimension and employees, organizational symmetry, There are no statistically significant differences in the level of organizational similarity among local government employees attributable to the gender variable, There are statistically significant differences in the level of organizational symmetry among local government employees attributable to the variables of (age, professional experience, and educational qualification), There are no statistically significant differences in the level of work values among local government employees attributable to the gender variable, There are statistically significant differences in the level of work values among employees attributable to the variables of (age, professional experience, and educational qualification), There are no statistically significant differences in the level of organizational symmetry among employees attributable to the gender variable, There are statistically significant differences in the level of organizational symmetry among employees attributable to the variables of (age, professional experience, and educational qualifications).

Keywords:

Organizational symmetry, work values, organizational creativity

الصفحة	قائمة المحتويات
I.	شكر وتقدير.
II.	إهداء.
III.	ملخص الدراسة.
VI.	قائمة المحتويات.
V.	قائمة الجداول.
IV.	قائمة الأشكال.
أ.ب.ج. د	مقدمة.
الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
03	01 إشكالية الدراسة.
09	02 فرضيات الدراسة.
10	03 أهمية الدراسة.
10	04 أهداف الدراسة.
11	05 مفاهيم للدراسة.
14	06 الدراسات السابقة.
41	07 التعقيب على الدراسات السابقة.
الفصل الثاني: التماثل التنظيمي	
46	/ تمهيد.
47	01 ماهية التماثل التنظيمي.

51	سمات التماثل التنظيمي.	02
51	أبعاد التماثل التنظيمي.	03
54	أنواع التماثل التنظيمي.	04
57	أهمية التماثل التنظيمي.	05
58	أهم الآثار الناجمة عن التماثل التنظيمي.	06
59	أهداف التماثل التنظيمي.	07
60	خصائص التماثل التنظيمي.	08
61	العوامل المساعدة في التماثل التنظيمي.	09
63	العوامل المؤثرة في بلورة التماثل التنظيمي.	10
67	الآثار السلبية للتماثل التنظيمي.	11
68	المقاربة النظرية للتماثل التنظيمي.	12
72	النظريات الحديثة للتماثل التنظيمي.	13
74	خلاصة الفصل.	/
الفصل الثالث: قيم العمل		
76	تمهيد.	//
77	مفهوم القيم.	01
80	القيم وبعض المفاهيم ذات الصلة.	02
83	المداخل النظرية المفسرة للقيم في علم النفس.	03
86	تكوين القيم.	04
87	مصادر القيم.	05

06	مكونات القيم.	91
07	خصائص قيم العمل.	91
08	أبعاد قيم العمل.	93
09	أهمية قيم العمل.	94
10	تصنيف قيم العمل.	96
11	العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل.	101
12	العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل.	101
13	وظائف قيم العمل.	104
14	قياس قيم العمل.	105
/	خلاصة الفصل.	108
الفصل الرابع: الإبداع التنظيمي		
//	تمهيد.	110
01	مفهوم الإبداع.	111
2/1	تعريف الإبداع التنظيمي.	113
02	مفاهيم ذات العلاقة بالإبداع.	114
03	مستويات الإبداع التنظيمي.	116
04	أنواع الإبداع.	117
05	أبعاد الإبداع التنظيمي.	118
06	مراحل الإبداع التنظيمي.	120
07	خصائص الإبداع التنظيمي.	122

124	أهمية الإبداع التنظيمي.	08
125	مبادئ الإبداع التنظيمي.	09
126	العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي.	10
129	تنمية الإبداع التنظيمي.	11
130	مصادر الإبداع التنظيمي.	12
132	استراتيجيات الإبداع التنظيمي.	13
133	محفزات الإبداع التنظيمي.	14
134	أساليب تنمية الإبداع التنظيمي.	15
136	حاجة المنظمة للإبداع.	16
137	نظريات الإبداع التنظيمي.	17
138	معوقات الإبداع التنظيمي.	18
141	خلاصة الفصل.	/

الجانـب المـيداني

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

143	تمهيد.	/
144	منهج الدراسة.	01
145	الدراسة الاستطلاعية.	02
147	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.	03
150	أدوات جمع البيانات.	04
152	وصف لأدوات القياس المعتمدة في الدراسة.	05

155	طريقة التصحيح للمقياس.	06
155	خصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.	07
164	مجالات الدراسة.	08
166	المجتمع البحثي للدراسة وحجم العينة.	09
174	التقنيات الإحصائية المعتمدة في الدراسة.	10
175	خلاصة الفصل.	/
الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة		
177	تمهيد.	/
178	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية.	01
181	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الأولى.	02
183	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثانية.	03
185	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة.	04
187	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة.	05
189	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الخامسة.	06
191	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية السادسة.	07
193	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية السابعة.	08
193	اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.	1.8
195	اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير السن.	2.8
197	اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.	3.8
199	اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	4.8

201	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثامنة.	9
201	اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الجنس.	1.9
203	اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير السن.	2.9
205	اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.	3.9
207	اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	4.9
209	عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية التاسعة.	10
209	اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس،	1.10
211	اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير السن.	2.10
213	اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.	3.10
215	اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	4.10
217	نتائج الدراسة.	11
220	المقترحات.	12
223-222	خاتمة.	13
224	قائمة المراجع.	/
/	الملاحق.	/

الصفحة	فهرس الجداول	رقم الجدول
147	جدول رقم: (01) يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس.	01
148	جدول رقم: (02) يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن.	02
148	جدول رقم: (03) يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الحالة العائلية.	03
148	جدول رقم: (04) يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية.	04
150	جدول رقم: (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي.	05
152	جدول رقم: (06) يوضح أبعاد مقياس التماثل التنظيمي وعد بنوده وأرقامها.	06
153	جدول رقم: (07) يوضح أبعاد مقياس قيم العمل وعدد بنوده وأرقامها.	07
154	جدول رقم: (08) يوضح أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي وعدد بنوده وأرقامها.	08
155	جدول رقم: (09) يبين توزيع درجات المقياس حسب الإجابة والاستحقاق.	09
156	جدول رقم: (10) يمثل صدق الاتساق الداخلي لمقياس التماثل التنظيمي.	10
158	جدول رقم: (11) يمثل حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي.	11
158	جدول رقم: (12) يمثل حساب معامل الثبات لمقياس التماثل التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية.	12
159	جدول رقم: (13) يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس قيم العمل.	13
161	جدول رقم: (14) يمثل حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس قيم العمل.	14
161	جدول رقم: (15) يمثل حساب معامل الثبات لمقياس قيم العمل بطريقة التجزئة النصفية.	15
162	جدول رقم: (16) يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الإبداع التنظيمي.	16
163	جدول رقم: (17) يمثل حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس الإبداع التنظيمي.	17
164	جدول رقم: (18) يمثل حساب معامل الثبات لمقياس الإبداع التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية.	18

166	جدول رقم: (19) يبين العدد الإجمالي للعمال ببعض بلديات ولاية الجلفة.	19
168	جدول رقم: (20) يبين عدد بلديات الدراسة وتعداد العاملين بها لولاية الجلفة.	20
169	جدول رقم: (21) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	21
170	جدول رقم: (22) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	22
171	جدول رقم: (23) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية.	23
172	جدول رقم: (24) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.	24
173	جدول رقم: (25) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي.	25
178	جدول رقم: (26) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي.	26
181	جدول رقم: (27) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل.	27
183	جدول رقم: (28) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي.	28
185	جدول رقم: (29) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل.	29
187	جدول رقم: (30) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي.	30
189	جدول رقم: (31) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل.	31
191	جدول رقم: (32) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل.	32
193	جدول رقم: (33) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.	33
195	جدول رقم: (34) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير السن.	34
197	جدول رقم: (35) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.	35
199	جدول رقم: (36) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	36
201	جدول رقم: (37) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الجنس.	37
203	جدول رقم: (38) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير السن.	38

205	جدول رقم: (39) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.	39
207	جدول رقم: (40) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	40
209	جدول رقم: (41) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.	41
211	جدول رقم: (42) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير السن.	42
213	جدول رقم: (43) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.	43
215	جدول رقم: (44) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	44

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
169	شكل رقم: (01) يبين توزيع نسبي لافراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	01
170	شكل رقم: (02) يبين توزيع نسبي لافراد عينة الدراسة حسب متغير السن.	02
171	شكل رقم: (03) يبين توزيع نسبي لافراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.	03
172	شكل رقم: (04) يبين توزيع نسبي لافراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.	04
173	شكل رقم: (05) يبين توزيع نسبي لافراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.	05

. مقدمة:

إن القفزة النوعية التي يشهدها العالم من خلال عصر الانفتاح وما ترتب عليه من كم هائل من التغييرات الديناميكية المتلاحقة والمتسارعة في شتى جوانب النشاط الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي، فأصبحت المنافسة السمة الأبرز في المنظمات بمختلف أنواعها وتباين قطاعاتها، حيث فرض كل هذا الزخم من التحولات والتغييرات على المنظمات ردت فعل فوري وتعاملا دقيقا مع كل المؤثرات والمعطيات التي أفرزتها البيئة الخارجية، ولعب العنصر البشري فيها دورا بارزا وفعالا باعتباره الحلقة الأهم والأفضل والأكثر فاعلية من بين أصول المنظمات ومكوناتها، فهو العنصر الفعال والمتحكم والموجه لهته لكل هاته السلوكيات داخل وخارج البيئة التنظيمية على حد سواء.

وتسعى أي منظمة مهما كان نشاطها أو حجمها لتحقيق رؤاها وأهدافها واستراتيجياتها الأساسية ويتجلى هذا من خلال استغلال كل السبل والوسائل المتاحة سواء بشرية وهذا عن طريق الاستقطاب للقوى العاملة الجيدة وذات كفاءة أو عن طريق تدريبهم، والجانب المادي عن طريق امتلاك الآلات والمعدات التكنولوجية الحديثة وتسخيرها في خدمة كل هاته المعطيات والأهداف.

وأصبح من الضروري على المنظمة أن تتسابق مع المنظمات الأخرى لخلق مفاهيم حديثة تتماشى مع التطورات العلمية والعملية والتقنية الحاصلة، ويبقى للعنصر البشري الدور الأبرز في تدخله وإدارته لهذا الكم الهائل من المعطيات وتفاعله وإجرائه مراجعة شاملة معها لخلق أفكار جديدة تعتبر بمثابة وقود يغذي محرك المنظمات ويشحنها بالمزيد من الطاقة الايجابية في ضل الكم الهائل من التنافسية المحتدمة بينها وبين البيئة الخارجية، لذا وجب على المنظمة رسم سياسة داخلية وثقافة تنظيمية بحيث يمكن للفرد (العامل) أن يعبر عن ما بجعبته من آراء ومعتقدات ووجهات نظر وأفكار تمكنه من معرفة نقاط القوة نقاط الضعف في كل من البيئة الداخلية والخارجية يختزلها في أدائه من شأنها أن تتبأ بالحلول والاستراتيجيات الأنسب لحل كل المشكلات من جميع النواحي والزوايا لان الأداء العادي لوحده لا يكفي لمواجهة كل هذه التحديات.

ومن المؤكد والمعروف في بيئة العمال أن السبيل الوحيد في نجاح أي منظمة مهما كان نشاطها أو حجمها أو قوتها يعتمد غي الأساس على ما تمتلكه من مقومات موارد بشرية متنوعة والعمل على تأهيلها بالشكل المناسب في خضم هذه المستجدات، والعمل على توفير كل المتطلبات اللازمة منها المادية والمعنوية، مما يساعد في الرفع من كفاءتها، وتحسين نسب الأداء لديها إلى مستويا عالية يعطيها القدرة على التنافس وضمان البقاء.

وتماشيا مع الإطار العام للاهتمام والعناية بالقوى العاملة ظهرت عدت مصطلحات عديدة في مجال الفكر الإداري عامة والخدمي خاصة، ومن بين هاته المصطلحات الناشئة في هذا الحقل برزت مؤخرا وبشكل ملفت

للنظر في أدبيات ونصوص الفكر الإداري مصطلح كل من التماثل التنظيمي، وقيم العمل، والإبداع التنظيمي التي حازت على اهتمام الكثير من الباحثين والعلماء منذ الوهلة الأولى لبدايتها وظهورها بهدف استيعاب محتواها الفكري والعلمي والمعرفي، ولم ينقطع الاهتمام بها مطلقاً حيث تعد كل المساعي نحو ترسيخ مبادئ هته المتغيرات يعتبر حدثاً ذا أهمية بالغة في ظل كل هذا الزخم من التحولات الجارية لما تشكله من تحديات التي تجابهه المنظمات القطاع العام والخاص.

فالتماثل التنظيمي يعد موضوعاً هاماً لاسيما في الحقل السوسيوتنظيمي، لما له علاقة مباشرة بسلوك الأفراد (الموظفين) داخل المنظمة، كما انه يساعد في تحديد معالم هوية هذه المنظمة جاعلاً منه كينونة استراتيجية هامة وفاعلة في البناء الاجتماعي بشكل مباشر، فضلاً على كونها لديها المقدرة في احتلال موقع ومكانة بين المنظمات الأخرى بما يضمن لها الريادة، وعليه فان مصطلح التماثل التنظيمي يشير بكل وضوح إلى "شعور الأفراد (الموظفين) في أنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة، وعنصر جد فعال ومهم من عناصر تحقيق أهدافها، مما يدفعهم إلى الامتثال أكثر بقيمها وعكس كل أفكارها، كما يحثهم ذلك أيضاً في الدفاع بقوة عن سياسة المنظمة وتوجهاتها المستقبلية، ومدى الشعور بالفخر والاعتزاز والانتماء والولاء لها، ويطلق على هذه الحالة من الارتباط القوي بين العامل والمنظمة بالتماثل التنظيمي (إبراهيم والقبلي، 2017).

ومما لا شك فيه أن دراسة مفهوم قيم العمل يشكل لنا نقطة لقاء لاسيما في مجال علم النفس، فقد حاز هذا المفهوم على اهتمام الباحثين منذ البدايات الأولى لظهوره، وهذا بهدف استيعاب اكبر محتوى من الأفكار، وبقي مرسخاً ومستمر حتى اليوم كونه حدثاً مهماً في ضل كل التحولات الجارية والحاصلة اليوم من اجل العمل على تأطير مفاهيمها وأبعادها ومدى تأثيرها إضافة إلى العمل على قياسها في مواقع العمل في جل المنظمات، بغية عملية التقصي لجذور مفهوم قيم العمل المتشعبة، والتي تعد تراكم التطور الإنساني عبر العصور، باعتبارها جملة من القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد منذ نشوئها إلى غاية اليوم فقيم العمل على أنها "مجموعة القواعد والتقاليد والعادات التي يمتثلها الأفراد داخل المنظمة، فتضبط تعاملاتهم، والهدف منها هو تسهيل عملية التكيف، والتوافق، بين أفراد المنظمة فتتحدد بذلك الواجبات والحقوق، وتعتبر أيضاً كموجع لسلوك الفرد (الموظف) داخل التنظيم، وهي تتأثر وتتوثر بقيم الأفراد الشخصية (حجاج، 2021)، ومن هذا المنطلق فان قيم العمل في مجال العمل المنظمي يشير إلى مدى تقدير الموظفين لما يقومون به من مجهود، وواجبات، وأعمال، أو حتى ما يحاولون إظهاره من سلوكيات وتصرفات في بيئة العمل وما يتوقعوه من أن يسلكه الأفراد الآخرون في ضوء هذه القيم.

وبالنظر إلى خبرات الشركات الرائدة والمتميزة وتجاربها في بيئة الأعمال العالمية المختلفة على مدى عقود من الزمن، نلاحظ أن هذه المنظمات الرائدة هي تلك التي تراهن على الاستثمار بقوة في الأفكار الجديدة

وغير المسبوقه كالذكاء الاصطناعي على سبيل الذكر وليس الحصر، لتلبي حاجة الأسواق الداخلية والخارجية، ومنه فان هاته الشركات والمنظمات كلما سيطرة بقوة على هذه الأسواق بخدماتها ذات الجودة العالية كلما زاد ذلك من انتشارها وتوسعها وسيطرتها على البيئة الخارجة على صعيد واسع، كذلك يمكن لهته الشركات والمنظمات أن تنصهر في شركات كبيرة أخرى لتكون بذلك إمبراطورية عظمى في مجال الاستثمار العالمي، ومن أهم العوامل التي تساعد على هذا هو العملية الإبداعية كمادة تكميلية وإضافية وضرورة ملحة، ومنه يمكن القول بعبارة أخرى أن العملية الإبداعية أصبحت منطلق كل تميز وريادة في بيئة الأعمال الحديثة،

فالعلمية الإبداعية هي نتاج العقل البشري، الأمر الذي يحتم على أي منظمة في السعي وراء النجاح النظر إلى موردها البشرية والقوى العاملة لديها بعين الاهتمام والحرص، والبحث بشتى السبل من أجل تفجير هاته القدرات الإبداعية والفنية الكامنة لدى أفرادها بشكل محفز، ومنه يمكن تعريف الإبداع التنظيمي بأنه " الملاحظة والاكتشاف والتفسير والتخلي حتى الوصول إلى المعرفة، وذلك من خلال نتيجة الاتصالات والتعاون بين أفراد المنظمة، والتي من شأنها أن ترفع من مستوى نوعية وجودة حياة الناس، فضلا عن أن عملية الإبداع سمة أساسية لدى البشر " (Fregger, 2007).

وعليه يمكن اعتبار بيئة الأعمال في الجزائر ليست بمنأى على كل ما هو واقع في البيئات العالمية من حولها، فقد حققت المؤسسة والمنظمات والشركات الإدارية والاقتصادي في القطاع العام أو القطاع الخاص في الجزائر قفزة نوعية في الآونة الأخيرة، ولم يقتصر دور هاته المؤسسات والمنظمات على التكيف مع التغيرات الحاصلة فحسب بل عمل على تفعيلها وتصورها في وفقا لرؤيتها وتكييفها مع المناخ التنظيمي السائد بغية تطويرها لتحقيق بذلك اكبر قدر ممكن من التنافسية، على ضوء كل هذا تبادرت لنا فكرة دراسة متغيرات العلاقة بين متغيرات كل من التماثل التنظيمي، وقيم العمل، والإبداع التنظيمي مجتمعة مع بعضها، أيضا معرفة ما إن كانت هناك فروق في هاته المتغيرات لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لكل من الجنس السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، من خلال الدراسة النظرية والميدانية ببعض بلديات ولاية الجلفة وتحقيقا لذلك قسمنا الدراسة إلى ستة فصول وهي كالتالي:

. **الفصل الأول:** تضمن الجانب النظري لدراسة حيث تناول "الإطار العام للدراسة"، المقدمة، صياغة وبناء الإشكالية، أهداف الدراسة العلمية، أهمية الدراسة العلمية، التعريفات الاصطلاحية والإجرائية لمتغيرات الدراسة، الدراسات السابقة، التعقيب على الدراسات السابقة، خلاصة الفصل.

. **الفصل الثاني:** حيث تطرقنا فيه لمتغير "التماثل التنظيمي" وهذا من خلال تعريف ماهية ومفهوم التماثل التنظيمي، أهم سمات التماثل التنظيمي، ذكر أبعاد التماثل التنظيمي، أنواع التماثل التنظيمي، أهمية التماثل التنظيمي، أهم الآثار الناجمة عن متغير التماثل التنظيمي، أهداف التماثل التنظيمي، خصائص التماثل التنظيمي، العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي، العوامل المؤثرة في والآثار والمقاربة النظرية وأهم النظريات الحديثة للتماثل التنظيمي، خلاصة الفصل.

. **الفصل الثالث:** تطرقنا في هذا الفصل لمتغير "قيم العمل" تم تقديم مفهوم القيم، القيم وبعض المفاهيم ذات الصلة، المداخل النظرية المفسرة للقيم في علم النفس، تكوين القيم، مصادر ومكونات وخصائص وأهم أبعاد قيم العمل، أهمية القيم، وتصنيف القيم، والعوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل، والعوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل، وظائف قيم العمل، وقياس قيم العمل، خلاصة الفصل.

. **الفصل الرابع:** تطرقنا فيه لمتغير "الإبداع التنظيمي"، مفهوم وتعريف الإبداع، مفاهيم ذات الصلة بالإبداع، مستويات الإبداع التنظيمي، أنواع الإبداع، أبعاد الإبداع التنظيمي، مراحل الإبداع التنظيمي، خصائص الإبداع التنظيمي، أهمية الإبداع التنظيمي، مبادئ الإبداع التنظيمي، العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي، تنمية الإبداع التنظيمي، مصادر الإبداع التنظيمي، استراتيجيات الإبداع التنظيمي، محفزات الإبداع التنظيمي، أساليب تنمية الإبداع التنظيمي، نظريات الإبداع التنظيمي، معوقات الإبداع التنظيمي، خلاصة الفصل.

. **الفصل الخامس:** بعنوان "إجراءات الدراسة الميدانية"، وتطرقنا فيه إلى منهج المستخدم في الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية إحصائياً، أدوات جمع المعلومات والبيانات، وصف لأدوات القياس المعتمدة والمستعملة في الدراسة، طريقة التصحيح للمقياس، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، مجالات الدراسة (الزمنية، المكانية، البشرية)، المجتمع البحثي للدراسة، حجم العينة، التقنيات الإحصائية المعتمدة والمستعملة في الدراسة، خلاصة الفصل.

. **الفصل السادس:** وتطرقنا فيه إلى "عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات"، وهذا من خلال دراسة التطرق إلى فرضيات الدراسة بما يتفق أو يختلف مع دراساتها السابقة، تم قمنا بختم الدراسة بنتائج الدراسة المتوصل إليها، وإبداء بعض التوصيات التي يرى الباحث أنها ذات أهمية وفائدة تعود بالنفع على مستوى قطاع الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة، ذكر قائمة كل من المراجع والمصادر المعتمدة في الدراسة.

الجانِب النظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

يتميز عصرنا المعاش اليوم بكم وزخم هائل ومتسارع مثير للدهشة، ويتجلى لنا هذا من حيث مستوى التغير الحاصل والمتزايد وألا متناهي بشكل مستمر، حيث شمل كل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، ما ترتب عنه بطبيعة الحال ثورة وانفجار هائل في جميع الميادين والمجالات عامة وبدون استثناء وبشكل خاص في الجانب المعرفي والتكنولوجي على حد سواء مما ساهم في عملية تطور عظيمة في شتى المجالات والميادين والتخصصات بهدف تحقيق الاكتفاء لكافة الاحتياجات لاسيما الفيزيولوجية منها، وهذا الأمر بطبيعة الحال أثار حفيظة جل العلماء والباحثين والدارسين في مجال البحث العلمي بطبيعة الحال للتسابق والتنافس بشكل سريع ومثمر وهذا عن طريق الدراسات والبحوث العلمية النظرية والعملية التطبيقية منها بغية الفهم والتفسير والضبط ومنه التحكم في هاته الظواهر والتغيرات المحيطة سواء بالبيئة الداخلية أو الخارجية من اجل تذليلها لخدمة البشرية الهدف المباشر منها هو تحقيق نوعا من التوازن والاستقرار الصناعي المنشود ومنه تحقيق مبدأ الاستمرارية، إن الوقوف على تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي والقيمي للإنسان لأجل رافع المستوى المعاشي للفرد في أي مجتمع كان يترتب عليه عمل حقيقي جاد متواصل ومتكامل، ولتحقيق هذا التكامل يجب لفت المتخصصين والباحثين وكذا الدارسين في هذا المجال إلى ضرورة ربط الجوانب النظرية بالبحوث الميدانية وهذا لا يتأتى ثماره واكله إلا من خلال عملية ديناميكية تعمل على ضمان الانطلاق الفعلي والحقيقي من النظرية إلى التطبيق ومن التطبيق إلى التنظير ومحاولة تطبيقها في ميدان العمل بطرق علمية بحتا.

وهذا ما جعل موضوع العمل يجذب اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في جميع المجالات عامة، وفي مجال النفس خاصة وهذا إن دل فانه يدل على كون مفهوم أو مصطلح كلمة العمل قديمة قدم الإنسان فهو ظاهرة أساسية وجد مهمة من ظواهر الوجود البشري والفعل الإنساني ما جعله يأخذ حيزا كبيرا ومهماً عند الإنسان الأمر الذي جعله يعمل جاهدا بكل الطرق والسبل لتطويره بما يتماشى مع المتطلبات الحاصلة والمتجددة بشكل مستمر ودون توقف ويجعل زمرة من الدارسين والباحثين والمتخصصين يتهافون ويتنافسون بغية تطويره في شتى المجالات لاسيما من الناحية الاقتصادية.

فالعمل من حيث معناه الاقتصادي وحدة متكاملة تشتمل على عدد من الوظائف أو الأعمال أو المهام، مطلوب منها انجاز عملي كل من بدايته وحتى نهايته وفق مراحل تقسيمية لتحقيق هدفه، وينفذ من خلال جهد أو نشاط عضلي وذهني يقوم به أفراد أو مجموعة أفراد في مكان معين وزمن محدد لتحقيق هدف ما، وفق تعليمات وقواعد محددة بشكل مسبق، ولقاء هذا النشاط أو الجهد يحصل من يؤديه على عائد مادي مالي أو معنوي بان واحد (عقيلي، 2005)، العمل مصدر لتحقيق الذات والرضا الشخصي، فهو ينمي الشعور لدى

الفرد بأنه يصلح لأداء أشياء نافعة، كما انه مصدر للإبداع وإبراز الكفاءات ويعتبر العمل كذلك آلية لتنظيم الوقت في حياة الفرد (نعموني، 2018)، الأمر الذي دفع بالمنظمات لتغيير سياستها الداخلية والخارجية لمواكبة هذا التطور الحاصلة وكذلك من اجل رفع التحدي الذي بدوره انعكس على سلوك وأداء العامل الذي يعتبر المحرك الأساسي واللبننة الأساسية في بناء أي منظمة مهما كان نشاطها أو توجهها أو سياستها، مما ولد شعور لدى العمال برفع مستوى التنافسية فيما بينهم، الأمر الذي جعل كل عامل داخل المنظمة يعمل بشكل متواصل لتطوير وتحسين أدائه الفردي ليكون دائما بالشكل الذي يتوقعه هو نفسه أو ما يتوقعه منه الآخرون، هذا ما جعله يتبنى توجهات إبداعية مما يزيد في الرفع من مستوى التماثل لديه.

وقد أشارت جل الدراسات إلى الأهمية القوية للتماثل التنظيمي ومدى تأثيره القوي والايجابي في العديد من الجوانب المهنية والعملية ومنها ما له علاقة مباشرة بسلوكيات الموظفين، حيث ينصب تركيزه على مصير المنظمة من خلال إحساس الفرد بان مصيره وأهدافه مرتبطة بمصير وأهداف منظمته، لذا وجب عليه توطيد وتوثيق هاته العلاقة والروابط بينه وبين الموظفين كافة في المنظمة. كما يمنح مناخ التماثل التنظيمي العديد من المنافع للمؤسسات التي ترعى مبدأ التماثل، والتماثل يسهم في الفاعلية التنظيمية بطرق متنوعة، فجودة الاتصالات التنظيمية ترتبط بالفاعلية وان التماثل التنظيمي يعتبر شيء مهم وضروري سواء للعمال أو المنظمة في كل الاتصالات التنظيمية المفتوحة في المنظمة، إذ أن الأشخاص والأفراد العاملين الذين لديهم جودة ودرجة عالية من التماثل داخل المنظمة من الوارد والمحتمل أن يكشفوا عن بيانات جد مفيدة وذات أهمية كما أنها تكون دقيقة وكاملة حول المشاكل المتعلقة وكذلك عن آرائهم الشخصية ومشاعرهم وأفكارهم، وطموحهم ففي اغلب المنظمات ذات المستوى العالي والفعال من التماثل التنظيمي يكونوا أكثر مشاركة وراحة، فهم قادرين على توظيف وبذل كل طاقاتهم في المساهمة في الأهداف التنظيمية المسطرة بدلا من حماية مصالحهم الشخصية (Moran, 2001, p313).

ويلعب التماثل التنظيمي أيضا دورا استراتيجيا وبارزا في أداء المورد البشري، فارتباط العامل بمنظمته يزداد عندما تتمتع المنظمة بقيم أصيلة، وعدالة وثقة عالية قائمة على أساس الاحترام المتبادل، حيث الالتزامات والوعود تكون في اتجاهين بين الموظفين وأصحاب العمل (المغربي، 2021، ص44)، وفي ظل كل هذا المتغيرات والتغيرات سواء الاجتماعية التي عرفتها المؤسسة الجزائرية على وجه الخصوص قد ساعدت في بناء وتشكل تصورات جديدة لدى الأفراد نحو مؤسساتهم والتي بدورها انعكست على تمثلاتهم القيمة نحو العمل وهذا على اعتبار أن المؤسسة لا تعد عنصرا أحاديا بل هي عبارة عن مكان لتنشئة وتعزيز ثقافتها وقيمها للعمال، كما تحتو أي

منظمة قيما ثقافية تميزها بشكل من الأشكال عن غيرها من المنظمات الأخرى، وكل من هذه القيم والتوجهات والمعتقدات والأعراف داخل المنظمة تختزل في قواعد وقوانين يمكنها أن تلعب دورا هاما وبارزا في توجيه سلوك الأفراد أو جماعات العمل، وجب عليهم الالتزام والتقييد به لخلق نوعا من التوازن العام داخل البيئة التنظيمية الداخلية لأجل بلوغ كل الغايات والأهداف المسطرة لهذه التنظيمات، والتي من شأنها أن تحقيق متطلبات الموظفين من جهة، ومتطلبات العمل أو المهمة من جهة أخرى.

وتتم عملية بناء القيم وتنميتها لاسيما في النفس الإنسانية بأربعة مراحل هامة وهي: التوعية بالقيمة ويتجلى من خلال إثارة انتباه الفرد إليه وجذب عقله وعواطفه نحوها، والتعريف بالقيمة ويتجلى من خلال بيان ماهيتها وعناصرها مدى أهميتها، وتطبيق القيمة علميا ويتجلى هذا من خلال الممارسات الصحيحة، تعزيز القيمة وتجلى هذا من خلال دعم مستوى ممارسة القيمة عن طريق التحفيز والمكافئة سواء المادية أو المعنوية، وتقديم نماذج القدوة في التمسك والتشبث بها وبيان فضلها وأثرها في الحياة الدنيا والآخرة (الحبرجي، 2017، ص15).

وتعد قيم العمل من المفاهيم ذات الأهمية لأنها تشكل الأساس أو الحجر الذي بناء عليه يتم التعامل مع كل المشكلات والمواقف التي تواجه المنظمة سواء من جانب العاملين أو على مستوى القادة، وبالتالي يؤثر الهيكل أقيمي للعمل على كل القرارات المتخذة والحلول التي تم التوصل إليها بشأن تلك المواقف والمشكلات، كما أن هيكل القيم كذلك يلعب دورا هاما وبارزا في تشكيل العلاقات بين الأفراد داخل الهيكل التنظيمي للمنظمة، وتمثل قيم العمل دورا بارزا ومحوريا وأساسيا في تحديد توجه السلوك للعاملين (الشلفو، 2017، ص13)، وكل هذا يتيح لنا فهم طبيعة القيم المرتبطة بمجال العمل، وهذا بالموازاة مع أهمية الإبداع التنظيمي كميزة تنافسية جد هامة في المنظمات والتنظيمات العاصرة بحيث أن المنظمات الناجحة صارت تعمل وتهتم كثيرا في ترسيخ ثقافة الإبداع سعيا من وراء ذلك في البحث عن التميز.

فالمنظمات تسعى بشتى الطرق في الوصول إلى مستويات جد مرتفعة من الأداء الإداري والتنظيمي المبدع والذي يستلزم منها بذل المزيد من الجهود لتوفير منظومة من القيم التي تشجع وتساعد العملية الإبداعية، ومن أجل تدعيم إبداعية المنظمات لابد عليها من تحسين الأداء الإداري المبدع للعمال، وقد وجدت علاقة وطيدة بين قيم الأفراد وبين انجازاتهم الأكثر إبداعية حيث كشفت دراسة الباحث (Gump, 2003) على أن القيم يمكن لها أن تكون عاملا منبئ عن الإبداع، فالأشخاص المبدعين لديهم نظام قيمي عالي يختلف كل الاختلاف عن أقرانهم من الفئة الأخرى الأقل إبداعا (منار، 2016، ص320).

والإبداع يعتبر بأنه جميع تلك العمليات والقدرات والمهارات التي مارسها الفرد داخل المنظمة، وتتسم بنوع من الأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة الكاملة على التحليل والاستنتاج والخروج على المؤلف سواء للفرد نفسه، أو حتى للمنظمة التي يعمل بها (الحقباتي، 1998، ص16)، في ضل القوانين والقيم المعمول بها في البيئة التنظيمية، فقيم العمل كما عرفها الباحث والعالم الكبير المصري (1986) بأنها مجموعة أو جملة القواعد والأسس والمبادئ التي يجب على المهني والحرفي التمسك بها بشكل جيد والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعاملاته مع الناس، ناجحا في عمله ومهنته ما دام قادر على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه بشكل مباشر من زملاء سواء أكانوا من رؤساء أو مرؤوسين (حمادات، 2006، ص36)، ومنه المنظمة تمنح العامل الثقة اللازمة لتحقيق هذا الإبداع، وهنا يأتي دور المختص في مجال علم النفي العمل والتنظيم فهو بمثابة معالج المؤسسة ولتجسيد هذه المعالجة ووضعها على السكة الصحيحة لأجل تعديل هذا السلوك مما استدعى أن تركز المنظمات بشكل مباشر على مفهوم التماثل التنظيمي لما فيه من مزايا وسميات وسلوكيات ايجابية ذات فعالية للمنظمة كالتوفيق بين كل من قيم المنظمة وقيم الفرد، وأهداف المنظمة وأهداف الفرد، وخلق درجات إبداعية كبيرة لدى الفرد تجاه منظمته، فالتماثل التنظيمي يعتبر عملية يتم بواسطتها الإقناع بها سواء داخليا أو خارجيا للموظفين العاملين، وتتم هذه العملية من خلال اندماج رغبات أهداف العامل مع رغبات وأهداف المنظمة، ينتج عنها حالة أو نوع من التماثل على أساس اندماج تلك الرغبات (رشيد، 200، ص37)، فالفرد المبدع يعتبر بمثابة ثروة حقيقية ثمينة تفوق الثروة المادية، بل يعد الاستثمار الحقيقي والأساسي في تطوير وتنمية وصقل مهارات العنصر البشري والمحافظة عليه من انجح مصادر الاستثمار في أي منظمة (النمر، 1992، ص5).

ويعد التعدد الكمي في المنظمات باختلاف أحجامها ونشاطاتها ومهامها المنوط بها سواء أكانت في القطاع العام أو الخاص اقتصادية أو خدمية، تلعب حلقة مهمة في شريان الاقتصاد والنمو والتطور والازدهار للأمم والدول وفي العالم اجمع، وعلى غرار كل الدول فان الجزائر تعتبر دولة حاضنة لمجموعة لا باس بها من المؤسسات والشركات والمنظمات الكبيرة منها والصغيرة، وتعد الجماعات المحلية من بين هاته الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية الجزائرية فقد عرفت هي كذلك منذ الاستقلال إصلاحات إستراتيجية بهدف تحسين وتطوير الخدمة العمومية محاولة بذلك تقريب قدر الإمكان الإدارة إلى المواطن البسيط، وهذا عن طريق عدة مؤسسات كالولاية والدائرة، وأيضا بواسطة المجالس المنتخبة كالمجالس الوطنية، والولائية، والبلدية والتي خول لها القانون الدور الأساسي والكامل ومنحها كل الصلاحيات والإمكانات للنهوض بالمرفق العام بما يتماشى مع تطلعات الشعب، ولعل مؤسسة البلدية بكل مصالحها اكبر مثال على ذلك في خدمة الوطن والمواطن ومن ابرز الشعرات المتواجد على مداخل مؤسسات البلدية "بالشعب والى الشعب"، وعليه فوجب

على رؤساء المجالس البلدية والأمناء العاميين بالعمل مسؤولية تجاه موظفيهم والمتمثلة في توفير الجو المناسب والأمن للعمالين لأجل الدفع بعجلة الازدهار إلى الأمام لتحقيق أكبر قدر ممكن من الرقي والتميز والفخر على الخدمات المقدمة من حيث الكم والنوع في ظروف جد حسنة.

وتتميز البلديات في ولاية الجلفة كغيرها من البلديات عبر كامل قطر الوطن بمجموعة من المتغيرات الاجتماعية والنفسية كالتماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي مكونة بذلك ثقافة تنظيمية خاصة بها، يمكن من خلالها التحكم بسلوك الموظفين، وتعتبر كمرجع متعارف عليه في للمنظمة يجب على الجميع احترامه والتمسك والتقيّد به، لتوليد نوع من الراحة والطمأنينة والشعور بالاعتزاز والفخر إلى انتمائهم لهذا القطاع مما يساعد ويعزز من عملية تماثل هؤلاء الموظفين مع منظماتهم وفق قيمهم وثقافتهم وعاداتهم لخلق طفرة نوعية في الأداء لديهم كما قد يساعد في تشجيعهم على صقل مهاراتهم مواهبهم ومحاولة إدخال بعض التحسينات على الأفكار والعمليات الإبداعية لديهم.

وعليه فإن مشكلة هذه الدراسة تتبلور في الحاجة الماسة للبحث والتمحيص وكذا التنقيب في مدى العلاقة لمتغير التماثل التنظيمي وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لما لهم من أهمية كبيرة وبالغة.

ومن خلال اطلاع الباحث مبدئياً على كل الدراسات السابقة المتاحة، والتي من خلالها تم تكوين صورة علمية من قبل الباحث حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في دراسة متغير التماثل التنظيمي كمتغير مستقل، ومتغير كل من قيم العمل والإبداع التنظيمي كمتغيرات تابعة، كذلك ساعدتنا الدراسات السابقة في ضبط تساؤلات الدراسة وكذا فرضيات الدراسة، وبناء على كل ما سبق لنا ذكره برزت لنا إشكالية بحثنا من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

. التساؤل الرئيسي:

❖ هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات التالية:

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1.1. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية

ببعض بلديات ولاية الجلفة؟

- 2.1. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟
- 3.1. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الانتماء التنظيمي وقيم العمل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟
- 4.1. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الانتماء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟
- 5.1. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟
- 6.1. هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟
- 7.1. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)؟
- 8.1. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)؟
- 9.1. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)؟

2. فرضيات الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية والأسئلة الفرعية تم صياغة الفرضيات التالية:

❖ توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بن التماثل التنظيمي وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

ويتفرع عن هذا الفرضيات الفرعية التالية:

2.1. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

2.2. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

3.2. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الانتماء التنظيمي وقيم العمل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

4.2. توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

5.2. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

6.2. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة.

7.2. توجد فروق دالة إحصائيا بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي).

8.2. توجد فروق دالة إحصائيا بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي).

9.2. توجد فروق دالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات

ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي).

3. أهمية الدراسة:

تتعلق أهمية الدراسة الحالية من خلال العناصر التالية:

- تتجلى أهمية دراستنا كونها ستجمع بين عدة متغيرات وموضوعات جوهرية مختلفة، وستشخص تفاعل متغيراتها بما سيسهم استنتاج معطيات ومفاهيم جديدة تتعلق بموضوعها.
- يعد هذا البحث كمحاولة للجمع والإلمام قدر الإمكان بين كل ما تم دراسته وتناوله حول مفاهيم ومتغيرات كل من التماثل التنظيمي، قيم للعمل، الإبداع التنظيمي وخاصة الدراسات الأكاديمية منها.
- إمكانية استفادة الباحثين والدارسين من جهة والعمال وكذا المنظمة من جهة أخرى من النتائج العلمية والتوصيات وكذا الاقتراحات المتوصل إليها.
- تشكل هذه الدراسة محاولة في تعريف وتحديد المفاهيم والمتغيرات الإدارية الحديثة كالتماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي على المستويين النظري والتطبيقي خاصة في ظل الاختلاف بين الباحثين في تناولهم لهته المفاهيم، ومن ثم البحث الحالي يحاول تعزيز فهمهما وعليه يمكن تقديم نموذج مبسط يعمل على تفسير العلاقة بينهما. وبهذا تكمن أهمية البحث خاصة على المستوى النظري.

4. أهداف الدراسة:

- إن هدف أي بحث علمي وخاصة في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بصفة عامة وفي ميدان علم النفس بصفة خاصة هي محاولة للإجابة على التساؤل المطروح.
- يكمن الهدف الرئيسي والأسمى للدراسة في محاولة معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي كل من وقيم العمل والإبداع التنظيمي.
- توضيح نوع العلاقة بين التماثل التنظيمي وكل من قيم للعمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي بعض بلديات ولاية الجلفة.

. يعتبر هذا البحث كمحاولة للجمع بين كل ما تم تناوله ودراسة حول مفاهيم التماثل التنظيمي، قيم للعمل، الإبداع التنظيمي مجتمعة مع بعضها وخاصة الدراسات الأكاديمية منها.

. إمكانية استفادة الموظفين من جهة وكذا المنظمة من جهة أخرى من النتائج والتوصيات وكذا الاقتراحات المتوصل إليها.

. تزويد المسؤولين في مجال الإدارة عن كيفية استيعاب التطورات وكل ما هو جديد بالنسبة للموظفين خاصة في بيئة العمل هذا من أجل حل المشكلات المهنية بطرق علمية بحثا وبالتالي مواجاة التحديات وتذليل كل الصعوبات.

5. مفاهيم الدراسة:

5. 1. التماثل التنظيمي:

. اصطلاحا:

يعرف التماثل التنظيمي بأنه " تعبير عن وجود خصائص مشتركة بين أعضاء المنظمة، وشعورهم بالتضامن معها عن طريق تقديم الدعم لها بصفة مستمرة، والتشابه في الأهداف والمصالح معها، وشعور أعضائها بالانتماء والولاء لها، والدفاع عن سياستها وأهدافها وتوجهاتها المستقبلية (Moksness, 2014, p 4).

كما يعرف التماثل التنظيمي أيضا بأنه عملية اندماج بين الرغبات للفرد والرغبات للمنظمة وينتج عنه خلق حالة التماثل (johhson hemberg, 1999 , p160).

. تعريف التماثل التنظيمي إجرائيا:

يشير التماثل التنظيمي إلى حالة التشابه في القيم والمعتقدات والأهداف والرغبات بين العامل والمنظمة التي يعمل فيها، ولقد اختلفت وتعددت الآراء ووجهات النظر بخصوص تعريف هذا المصطلح أو المتغير.

فهو يشير كذلك إلى مجموع الدرجات التي يسجلها ويتحصل عليها المبحوث لإبعاد التماثل التنظيمي الموجود في أداة القياس، والمعدة من قبل الباحث لغرض قياس مستوى

التماثل التنظيمي وكل أبعاده والمتمثلة في (بعد الولاء التنظيمي، بعد التشابه التنظيمي، بعد الانتماء التنظيمي).

2.5. قيم العمل:

نعرف قيم العمل بأنها " مجموعة أو جملة من المعايير المهنية التقييمية للعمل أو لبيئة العمل، التي من خلالها يستطيع الأفراد العاملين تميز كل ما هو صحيح وما هو خاطئ وتقييم أهمية هذه التفصيلات " (samoan & sauton, 2002, p366).

كذلك تشير قيم العمل في بعض التعاريف إلى " أنها الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى الرغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله، وهي أيضا القيم التي يؤمن بصحتها العامل وضرورة الالتزام بها وتشكل مصدرا مهما للتأثير على سلوكياته، كما عرفت بأنها القيم والمعتقدات التي يؤمن بها الأفراد في نطاق العمل، أو أنها مجموعة المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة الاتجاهات لتوجيه الأفراد نحو العمل وتحقيق من خلاله العامل كل أهدافه وأهداف منظمته على حد سواء (Schmidt & Posner, 1983, p13).

. تعريف قيم العمل إجرائيا:

هي مجموعة القواعد والأسس والمعارف والاتجاهات والمبادئ التي توجه وتحدد سلوك العامل بطريقة موضوعية لتشكل له مجموعة من المعايير يستطع على أساسها إصدار الأحكام بصواب أو خطأ هاته السلوكيات على حسب مستوى القطاع الذي ينتمي إليه، ومنه يمكن القول أن قيم العمل بأنها الدرجة الكلية لمجموع الاستجابات التي يحصل عليها المبحوث على أداة قياس قيم العمل والمتمثلة في (بعد القيم الأخلاقية، بعد القيم الاجتماعية، بعد القيم المعرفية).

3.5. الإبداع التنظيمي:

"هو تلك العملية التي تشمل جملة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ التنظيمي العام في المنظمة وتفعيل حس الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات المستعصية، ومنه واتخاذ كافة القرارات بأساليب أكثر إبداعا غير مألوفة ومتوقعة في التفكير " (العواد، 2005، ص51).

يعرفا الإبداع التنظيمي كذلك بأنه " بزوغ فكرة لدى فرد ذو قدرات ذهنية وإبداعية ومستوى في الذكاء عال لم يستطع أي احد من الوصول إليه، ويقوم بتطبيقها على ارض الواقع بشكل مثالي يتسم ويتميز بطابع الجدية والأصالة والمرونة القيمة لحل المشكلات(نضال، 2015، ص129).

. تعريف الإبداع التنظيمي إجرائيا:

هو مجموعة من العمليات الفكرية الخلاقة التي تتم على كافة مستوى المنظمة، والتي تساعد العاملين على استخدام قدراتهم في تحسين مهاراتهم الابتكارية بطرق وأساليب جديدة غير مألوفة بهدف تحسن مستوى الأداء الفردي والجماعي العام داخل التنظيم، ومحاولة التكيف مع كل المواقف الطارئة واستشعار كل ما قد يواجه العامل من مشكلات لتفاديها مستقبلا، وهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المبحوث على مقياس الإبداع التنظيمي والمتمثلة (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة).

6. الدراسات السابقة:

1.6. الدراسات المتعلقة بالتماثل التنظيمي:

1.1.6. دراسة (نور الإيمان، 2022):

بعنوان: " التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية"، هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التماثل التنظيمي بالمؤسسات الغير حكومية بحيث أمكن تحديد الهدف من خلال الأبعاد التالية (بعد الولاء التنظيمي، بعد التشابه التنظيمي، بعد الانتماء التنظيمي)، بالإضافة إلى تحديد مستوى تحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات، تحديد أهم المعوقات التي تواجه إسهامات التماثل التنظيمي في تحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات الغير حكومية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من (380) مفردة بطريقة عشوائية، قامت الباحثة باستخدام استبانة التماثل التنظيمي والتميز المؤسسي، ولقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات (spss24)، توصلت الدراسة إلى بعض النتائج وأبرزها، إثبات صحة الفرض الرئيسي والذي يقول: توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائيا بين مستوى التماثل التنظيمي ومستوى تحقيق التميز المؤسسي، كذلك مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال بالمنظمات الغير حكومية كان مرتفع، مستوى التشابه التنظيمي لدى العمال بالمنظمات الغير حكومية مرتفع، مستوى الانتماء التنظيمي لدى العمال بالمنظمات الغير حكومية مرتفع، مستوى أبعاد التماثل التنظيمي لدى العمال بالمنظمات الغير حكومية ككل مرتفع.

2.1.6. دراسة (الصراف، 2022):

الموسومة ب: " دور القيادة الأخلاقية في تدعيم التماثل التنظيمي دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية بدولة الكويت" هدفت الدراسة إلى التعرف على تقييم اتجاهات العاملين نحو القيادة الأخلاقية (الإنصاف، توضيح الدور، تقاسم السلطة، التوجيه بالعاملين، العضوية في المنظمة) كمتغير مستقل والتماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء، التشابه، العضوية) كمتغير تابع في المؤسسات الحكومية بالكويت، كذلك تقييم اتجاهات العاملين نحو القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ومن اجل أهداف الدراسة تم تطوير استبانة التماثل التنظيمي واستبانة القيادة الأخلاقية وزعت على عينة بلغت (323) مفردة بطريقة عشوائية، تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) و (Amos) في معالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد القيادة الأخلاقية مع جميع أبعاد التماثل التنظيمي وهذه العلاقة طردية، حيث كلما زاد الاهتمام من جانب المنظمة محل الدراسة زاد مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين، وجود علاقة ارتباطيه معنوية بين أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد

التمائل التنظيمي، وجود علاقة ارتباطيه طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من الأبعاد الثلاثة للتمائل التنظيمي وبعضها البعض، أيضا وجود علاقة ارتباطيه طردية معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي.

3.1.6. دراسة (شريف، 2022):

بعنوان: " التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي" تهدف الدراسة إلى دراسة علاقة أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، العضوية) وبين تدعيم مستوى جودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي الدولي، دراسة الارتباط بين أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، العضوية) وجودة الخدمة، التأسيس النظري لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في التماثل التنظيمي وجودة الخدمة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقق من أهداف الدراسة على استبانة التماثل التنظيمي واستبانة جودة الخدمة تم توزيعها على (100) مفردة بشكل عشوائي كما تم الاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss22) في عملية تحليل البيانات، توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، العضوية) وبين تدعيم مستوى جودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي، إدراك عينة الدراسة إلى أهمية مفهوم التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة في تدعيم مستوى جودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي، التماثل التنظيمي هو عملية إدراك بالتوحد مع المنظمة أو الانتماء إليها، حيث يعرف الموظف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها، حيث ركز كل من الباحثان على أن التماثل التنظيمي عملية بواسطتها تتوحد أهداف كل من العامل ومنظمته.

4.1.6. دراسة (دعاء صبري، 2021)

الموسومة ب: " دور التماثل التنظيمي في تحقيق البراعة التنظيمية _ دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة بالبريد المصري" استهدفت الدراسة بحث العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والبراعة التنظيمية بالتطبيق على عينة الدراسة، استكشاف طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي ككل والبراعة التنظيمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي، ولتحقيق أهداف البحث المرجوة تم استخدام مقياس التماثل التنظيمي ومقياس البراعة التنظيمية تم توزيعه بطريقة عشوائية على (295) مفردة، تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، حيث تم التوصل إلى وجود علاقة طردية معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي وبين مستوى البراعة التنظيمية، مستوى الشعور في متغير التماثل التنظيمي ومتغير البراعة التنظيمية لدى الموظفين بالهيئة التنظيمية للبريد المصري كانت فوق المتوسط، وان أبعاد متغير التماثل التنظيمي بإبعاده الثلاثة (الولاء، التشابه، العضوية) ترتبط ارتباطا معنويا بمتغير البراعة التنظيمية وهذا يعني أن أبعاد التماثل التنظيمي تؤدي بالضرورة إلى زيادة البراعة التنظيمية.

5.1.6. دراسة (نورة القرني، 2020):

المعنونة ب: " القيادة متعددة العوامل لدى عمداء الكليات وعلاقتها بالتمائل التنظيمي " حيث استهدفت الدراسة التعرف على القيادة في الكليات المتعددة العوامل لدى بعض عمداء الكليات وعلاقتها بمتغير التماثل التنظيمي وهذا من وجهة نظر الأعضاء في هيئة التدريس في جامعة شقراء، التعرف على مستوى درجة التماثل التنظيمي لدى أفراد وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في جامعة شقراء وهذا من خلال وجهة نظرهم، الكشف عن ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة عمداء الكليات بجامعة شقراء ودرجة التماثل عند أعضاء هيئة المدرسين بجامعة شقراء من وجهة نظرهم، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم اختيار عينة بالطريقة العشوائية البسيطة وعددها (283) مبحوث تم توزيع كل من مقياس التماثل التنظيمي ومقياس القيادة متعددة العوامل، تم الاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss22) في عملية تحليل البيانات، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء من وجهة نظرهم كانت متوسطة، أيضا أظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين درجة ممارسة عمداء الكليات بجامعة شقراء ودرجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة من وجهة نظرهم من جهة وبين تعزيز وتنمية قدرات العمداء بجامعة شقراء على ممارسة الأنماط القيادية بفعالية.

6.1.6. دراسة (مرابط، 2019):

بعنوان: "التمائل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع العام، بسكرة الجزائر"، استهدفت دراسة مرابط التعرف على طبيعة العلاقة بين متغير التماثل التنظيمي ومتغير إدراك الهوية المهنية لدى بعض الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، كما حاولت أيضا الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي ومستوى إدراك الهوية المهنية تبعا لعدت متغيرات وهي:(الاقدمية، الحالة المهنية، المستوى التعليمي)، حيث أن الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، كما اعتمدت الباحثة في عينتها على طريقة المسح الشامل لكل أفراد المجتمع وعددهم (110) مفردة، كما وزعت مقياس التماثل التنظيمي ومقياس إدراك الهوية المهنية، أيضا استخدمت الباحثة الإحصاء الوصفي كما، ولقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss19)، وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج من أهمها: هناك علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي ومستوى إدراك الهوية المهنية لدى عينة الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي ومستوى إدراك الهوية المهنية في المناخ التنظيمي وبيئة المستشفيات العامة الجزائرية، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية وإدراك الهوية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، وجود علاقة بين بعد

الولاء التنظيمي وإدراك الهوية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، وجود علاقة بين بعد التشابه التنظيمي وإدراك الهوية لدى الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام، لا توجد فروق ارتباطية دالة إحصائية في متغير التماثل التنظيمي ومتغير إدراك الهوية لدى أفراد العينة البحثية تعزى لكل من (الخبرة المهنية، الوضعية المهنية)، لكن وجدت فروق تبعا لمتغير (المؤهل العلمي).

7.1.6. دراسة (العزب، 2019)

بعنوان " مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي والعلاقة بينهما" استهدفت الدراسة التعرف على مفهوم الهوية التنظيمية ومفهوم التماثل التنظيمي ومدى العلاقة بينهما، وبيان العوامل الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، مدة العمل، الرغبة الأكاديمية، المؤهل العلمي)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث استبانة التماثل التنظيمي مطورة بغرض جمع البيانات والمعلومات وتوزيعها على أفراد العينة البحثية، والمكونة من (241) مفردة بطريقة عشوائية، كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد عينة البحث، توصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة التدريس في جامعة مؤتة كان مرتفع، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التماثل التنظيمي والهوية التنظيمية لدى أفراد عينة التدريس في جامعة مؤتة، كما توصلت الدراسة أيضا إلى عدم وجود فروق ارتباطية ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة البحثية لدى أفراد هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لكل من (الجنس، العمر، الرغبة الأكاديمية، مدة العمل، المؤهل العلمي).

8.1.6. دراسة (الشملة، 2018):

بعنوان: " التطابق (التماثل) التنظيمي مدخل معاصر للاستثمار الموصل العراق"، هدفت الدراسة إلى التعرف على تحليل دور متغير التماثل التنظيمي في الاستثمار برأس المال البشري في بعض الكليات بجامعة الموصل، محاولة التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة، قياس تأثير التماثل التنظيمي لدى القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة، التعرف على الأهمية النسبية للقيم الشخصية لدى الأفراد العاملين بالكلية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث استبانة التماثل التنظيمي مطورة بغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد العينة البحثية، والمكونة من (50) مفردة بطريقة عشوائية، كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها عدم وجود علاقة ارتباطية بين الولاء

التنظيمي والاستثمار برأس المال البشري، عدم وجود علاقة ارتباطيه بين التشابه التنظيمي والاستثمار برأس المال البشري، عدم وجود علاقة ارتباطيه بين العضوية التنظيمية والاستثمار برأس المال البشري.

9.1.6. دراسة (نصيرة، 2018):

المعونة ب: " التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى افراد وأعوان الحماية المدنية" هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة بين متغير التماثل التنظيمي والراحة النفسية، وتحديد مدى العلاقة الترابطية بين أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، العضوية) بالراحة النفسية لدى أفراد أعوان الحماية المدنية بولاية المسيلة، كما هدفت الدراسة أيضا في التعرف على مدى وجود فروق ارتباطيه ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية تبعا للمتغيرات الديمغرافية (السن، الاقدمية، الجنس)، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وللإجابة على تساؤلات الدراسة وبناء خلفية نظرية تم الاستعانة بمقياس كل من التماثل التنظيمي والذي يضم ثلاث أبعاد (الولاء، التشابه، العضوية) ومقياس الراحة النفسية ويضم ستة أبعاد تم توزيعهم بطريقة عشوائية قوامها (60) مبحوثا، وبعد المعالجة الإحصائية عن طريق برنامج (Spss) حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها وجود علاقة ارتباطيه معنوية بين التماثل التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد وأعوان الحماية المدنية، وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد وأعوان الحماية المدنية، وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد وأعوان الحماية المدنية، توجد علاقة دالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية والراحة النفسية لدى أفراد وأعوان الحماية المدنية، لا توجد فروق ارتباطية دالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو متغير التماثل التنظيمي تعزى لمتغيرات كل من: (الجنس، الاقدمية، السن)، لا توجد فروق دالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة البحثية نحو متغير الراحة النفسية تعزى لمتغيرات كل من: (الجنس، الاقدمية، السن).

10.1.6. دراسة (Klimchak & Al, 2018):

الموسومة ب: " اثر العمر في دوافع التماثل التنظيمي"، استهدفت الدراسة تسليط الضوء على الدور المعدل في اختلاف العمر (السن) على أهم العوامل المحفزة لدرجة التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة البحثية للدراسة من خلال اختيار عاملين هامين وأساسيين ليتم دراستهما ضمن العوامل المؤثرة وهما: (العوامل الخارجية المدركة، التوجه نحو التعلم)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتحقيقا لأهداف الدراسة تم استخدام استبانة التماثل التنظيمي وزعت على أفراد العينة البحثية بطريقة عشوائية مكونة من (101) مفردة من العمال لدى شركة خدمة تقع في المنطقة الجنوبية الشرقية للولايات المتحدة الأمريكية، ومن ضمن أهم وأبرز النتائج المتوصل إليها نذكر منها أن مصدر التماثل التنظيمي لدى العاملين من ذوي الأعمار الكبيرة ذاتي، بينما لوحظ بأنه مصدر خارجي لدى العمال الأصغر سنا، بالإضافة إلى أن المصدر الأكبر لوجود التماثل

التنظيمي لدى فئة العمال الأصغر سنا متمثلة في الصورة الخارجية المدركة بينما تعتبر الهدف نحو التعلم عند فئة العمال الأكبر سنا لهذا كان دور الاختلاف في العمر دورا معذرا في العلاقة بين مصادر التحفيز والتماثل، كما تشير النتائج إلى أهمية تبني القادة في المنظمة لمنظور جديدا تجاه إدارة الموارد البشرية بالمنظمة محل الدراسة والتي أثبتت فائدتها في نشر تقنيات ومبادرات جديدة ومختلفة كليا لجذب العاملين من مختلف الفئات والأعمار من أجل تحفيزهم والاحتفاظ بهم.

11.1.6. دراسة (Engarçai, 2016):

الموسومة ب: "Identification Organisationnelle vs Identification Professionnelle"

هدفت الدراسة إلى التعرف والكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من متغير التماثل التنظيمي والتماثل المهني عند أفراد عينة المجتمع البحثية من المقيدين في تولوز بفرنسا، بحيث قدرت ب (150) مفردة، من المقيدين والمقيدين، اعتمدت الباحثة في دراسته على المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أغراض وأهداف الدراسة استخدم مقياس التماثل التنظيمي للباحث: meal et ashforth (1992) على بدائل ليكرت وبعد عملية تفرغ البيانات والمعالجة الإحصائية لها من قبل الباحثة عن طريق برنامج (Spss)، تم التوصل إلى جملة من نتائج ذكر منها: وجود علاقة ارتباطية طردية بين التماثل التنظيمي والتماثل المهني، ونتائج أخرى غير ثابتة بين التماثل التنظيمي والتماثل المهني.

12.1.6. دراسة (الشواورة، 2015):

المعنونة ب: " أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك" تستهدف الدراسة التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين بوزارة التربية والتعليم في مديرية التربية بمحافظة قصبة الكرك، أيضا تحليل مفهوم التماثل التنظيمي باعتباره من المفاهيم الحديثة نسبيا، تحليل أثر التماثل التنظيمي على دافعية العمل لدى المعلمين، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. ولتحقق من أغراض الدراسة اختيرت العينة بطريقة عشوائية والمتكونة من (110) معلما، وقد تم توزيع استبانة التماثل التنظيمي والدافعية على أفراد عينة الدراسة، وقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في عملية معالجة المعلومات، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم متوسط، وأظهرت الدراسة كذلك أن مستوى الدافعية لدى المعلمين كان متوسط، كما توصلت الدراسة كذلك إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من التماثل التنظيمي والدافعية التنظيمية.

13.1.6. دراسة (الطروانة، 2014):

المعونة ب: " اثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية من وجهة نظر العاملين " وهدفت الدراسة لتحليل اثر التماثل التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة في المؤسسات العامة الأردنية، التعرف على مستوى تصورات الموظفين حول التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة التماثل التنظيمي وسلوك المواطنة وزعت على عينة بلغت (444) مفردة بطريقة عشوائية، تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss16) في معالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى أن تصورات المبحوثين لفقرات أبعاد المتغير التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء، التشابه، العضوية) قد جاءت مرتفعة، كما توصلت إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى التماثل التنظيمي بإبعاده (الولاء، التشابه، العضوية) في سلوك المواطنة، كما أظهرت النتائج المتوصل إليها في الدراسة إلى عدم وجود فروق ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير العاملين في المؤسسات العامة الأردنية لمستوى التماثل التنظيمي يعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية).

14.1.6. دراسة (السعود والصريرة، 2009):

بعنوان: "درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى العينة البحثية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، واعتمد صاحب الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، ولأجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة التماثل التنظيمي واستبانة الأداء الوظيفي وزعت بشكل عشوائي على عينة بحثية مكونة من (582) عضو هيئة تدريس، و (77) مفردة يمثلون رؤساء أقسام، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، أظهرت نتائج الدراسة المتوصل لها أن درجة التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة البحثية للهيئات التدريسية كانت مرتفعة، وإن أدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم كانت أيضا مرتفعة، أيضا تبين وجود علاقة دالة إحصائية بين كل من متغير التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي.

15.1.6. دراسة (Chan, 2006):

المعونة ب: " مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في المنظمة " هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء التنظيمي لدى افراد عينة البحث من العاملين في المنظمة وكذا الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الإنسانية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدم مقياس

التماثل التنظيمي وزع على عينة مكونة من (96) مبحوثا من المنظمة بطريقة عشوائية، توصلت الدراسة إلى أن العاملين لديهم تماثلا تنظيميا وولاء تنظيمي مرتفع، كما توصلت الدراسة لنتيجة مفادها أن هذه المنظمات تعتمد في الأساس على مجموعة هامة من القيم الإنسانية التي تجعل من العاملين والموظفين يبذلون جهدا أكثر، أيضا توصلت الدراسة إلى أن مفهوم كل من التماثل التنظيمي والولاء يسهمان في نجاح العمل المؤسسي.

16.1.6. دراسة (رشيد، 2003):

الموسومة ب: " الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي " هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم كل من الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي بالتطبيق على أعضاء هيئة بجامعة الملك سعود، معرفة مستوى التماثل التنظيمي مع القسم الأكاديمي للعضو مقارنة بمستوى التماثل التنظيمي للجماعة، استخدم المنهج الوصفي في الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة وبناء خلفية نظرية تم الاستعانة بمقياس كل من التماثل التنظيمي والذي يضم ثلاث أبعاد (الولاء، التشابه، العضوية) ومقياس الهوية التنظيمية تم توزيعهم بطريقة عشوائية قوامها (256) مبحوثا، توصلت الدراسة إلى بعض النتائج ومنها، أن مستوى التماثل التنظيمي الكلي لأعضاء مجموعة العمل ومع المنظمة كان قويا نسبيا، بيد أن مستوى متغير التماثل التنظيمي على مستوى القسم أعلى من مستوى التماثل مع المنظمة، أي كلما زادت مدة الخدمة الفعلية للأفراد في المنظمة زاد مستوى تماثلهم التنظيمي أي أن التماثل التنظيمي يزداد بازدياد سنوات الخبرة.

2.6. الدراسات المتعلقة بقيم العمل:

1.2.6. دراسة (كمال، 2023):

الموسومة ب: " قيم العمل وعلاقتها بكل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات الجلفة" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين قيم العمل و كل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة العمومية، ما مستوى كل من قيم العمل والثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات الجلفة، هل يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات الجلفة باختلاف بعض متغيراتهم الشخصية (السن، الجنس، الاقدمية، المستوى التعليمي)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانة قيم العمل، استبانة الثقافة التنظيمية، استبانة الالتزام التنظيمي كما تم اختيار العينة العنقودية والمتكونة من (350) مفردة، كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spssv 25) في تحليل النتائج، من بين أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة ما يلي: عينة الدراسة تتمتع بمستوى مرتفع من قيم العمل، وجود علاقة بين قيم العمل وكل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة، وجود علاقة بين قيم العمل والثقافة التنظيمية، وجود علاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي، في حين تم التوصل إلى أن مستوى قيم العمل يختلف باختلاف السن والجنس والاقدمية والمستوى التعليمي، يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف السن، يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف الجنس، يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف الاقدمية، يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف المستوى التعليمي.

2.2.6. دراسة (عبيدات، 2021):

المعنونة ب: " قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة اربد " استهدفت الدراسة للتعرف على مستوى قيم العمل السائدة لدى أفراد العينة البحثية من الموظفين الإداريين على مستوى مديريات التربية والتعليم بمحافظة اربد، محاولة الكشف عن مستوى التزام الموظفين الإداريين بقيم العمل السائدة على مستوى مديريات التربية والتعليم، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة قيم العمل وزعت على (155) مفردة بطريقة عشوائية، أيضا تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى قيم العمل لدى الموظفين الإداريين بمديريات التربية مرتفعا، أيضا كانت أبعاد قيم العمل كلها مرتفعة.

3.2.6. دراسة (هاجر، 2020):

الموسومة ب: "مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص لدى الموظفين الإداريين بولاية بسكرة" استهدفت الدراسة إلى الكشف عن نوع العلاقة الارتباطية بين مستوى كل من الطموح المهني ومستوى قيم العمل لدى الموظفين في مديرية الخدمات الاجتماعية بولاية بسكرة كقطاع عام، ومؤسسة الإخوة عموري بولاية بسكرة كقطاع خاص، التعرف على مدى العلاقة الارتباطية بين كل من مستوى الطموح ومستوى بعد القيم الأخلاقية للعمل، كذلك التعرف أيضا على مستوى العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح ومستوى بعد القيم الاجتماعية، أيضا التعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى الطموح ومستوى بعد القيم المعرفية للعمل، كشف عن ما إذا كانت توجد فروق إحصائية بين القطاع العام والخاص من ناحية مستوى الطموح وقيم العمل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج الوصفي المقارن، وتحقيقا لأهداف الدراسة تم استخدام استبيان خاص بالطموح المهني ومقياس خاص بقيم العمل تم توزيعهم على عينة مكونة من (98) مفردة بشكل مقصود، كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spssv20) في تحليل النتائج، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الطموح المهني وقيم العمل لدى الموظفين في القطاع العام والخاص، وجود درجة منخفضة من قيم العمل لدى موظفي القطاع العام والخاص، وجود فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى الموظفين تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الأقدمية، نوع القطاع).

4.2.6. دراسة (سلمى، 2020):

الموسومة ب: "قيم العمل وعلاقتها بتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط ببريان، الجزائر" هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة الارتباطية بين قيم العمل وسلوك المواطنة لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة بريان، أيضا محاولة التعرف على مستوى كل من قيم العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة البحثية للدراسة، كما هدفت كذلك للتعرف على الفروق الدالة إحصائيا باختلاف كل متغيرات الجنس، السن، الأقدمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان قيم العمل و استبيان المواطنة التنظيمية على عينة مكونة من (130) مفردة بطريقة عشوائية، حيث تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spssv22) في تحليل النتائج، تم التوصل إلى جملة من النتائج منها: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة البحثية للدراسة، مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط كان متوسط، لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير كل من

الجنس والسن، لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الاقدمية، والمؤهل العلمي.

5.2.6. دراسة (رفاف ومزيان، 2019):

بعنوان: "قيم العمل في ظل متغيري الخبرة و الرتبة المهنية- دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، ببشار الجزائر"، استهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى قيم العمل لدى أفراد العينة البحثية من عمال المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بمدينة بشار، على ضوء متغيرات الخبرة المهنية، والرتبة المهنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لأنه الأنسب، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم تطبيق مقياس قيم العمل وذلك بعد التأكد من عملية الصدق والثبات، طبق المقياس على عينة بحثية قوامها (50) مفردة من العمال بطريق عشوائية، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى القيمة الاقتصادية ومستوى القيمة الاجتماعية و مستوى قيمة الانتماء للعمل لترجع لمتغير الخبرة المهنية، لم تكن هناك فروق دالة إحصائية راجعة لمتغير الخبرة المهنية في قيمة الفخر بالعمل وقيمة السعي للتزقي وقيمة الدافعية الانجاز وقيمة الانتماء للعمل، كما لم تظهر كذلك فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة السعي للتزقي لترجع لمتغير الرتبة المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيمة الاقتصادية والقيمة الاجتماعية والقيمة الدافعية للإنجاز وقيمة الانتماء للعمل راجعة للتفاعل بين متغيري الخبرة المهنية والرتبة المهنية، قيمة الفخر بالعمل وقيمة السعي للتزقية تبعا للمتغيرات الجنس، والسن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

6.2.6. دراسة (عجال، 2018):

الموسومة ب: " القيم السلوكية وعلاقتها بجودة التعليم العالي لدى هيئة التدريس في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة" استهدفت الدراسة إلى محاولة استكشاف درجة متغير الالتزام بمستوى القيم السلوكية لدى أفراد هيئة التدريس في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الميداني، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة قيم العمل وزعت على عينة قدرها (100) مفردة بطريقة عشوائية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: وجود علاقة عالية بين مستوى لدرجة الالتزام ومستوى القيم السلوكية السائدة لدى أفراد عينة الدراسة، وجود علاقة ارتباطيه طردية قوية دالة إحصائية بين مستوى القيم الأخلاقية وجودة التعليم العالي لأفراد عينة الدراسة، لا توجد علاقة ارتباطيه طردية موجبة دالة إحصائية بين مستوى القيم الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة، وجود علاقة ارتباطيه طردية موجبة قوية بين مستوى القيم المهنية وجودة التعليم العالي لدى أفراد عينة الدراسة، توجد فروق دالة إحصائية في درجة الالتزام بمستوى القيم السلوكية لدى أفراد عينة الدراسة.

7.2.6. دراسة (شبي، 2017):

بعنوان: " قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي في ضوء بعض المتغيرات بولاية ورقلة " استهدفت الدراسة إلى التعرف على قيم العمل بالنسبة لعينة من أساتذة التربية البدنية للطورين الثانوي والمتوسط، محاولة التعرف على درجة التفاوت في قيم العمل بين أساتذة التربية البدنية بحكم اختلاف الطورين الثانوي والمتوسط، هل توجد فروق دالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية في الطورين الثانوي والمتوسط في متغير قيم العمل، التعرف على علاقة متغير قيم العمل بمتغير الخبرة المهنية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة قيم العمل وزعت على (76) مفردة من أستاذنا من التعليم الثانوي والمتوسط بمدينة ورقلة، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، توصلت الدراسة إلى أن مستوى قيم العمل كان مرتفع عند أساتذة التربية البدنية الطور المتوسط، وجود فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل بين أساتذة التربية البدنية للطور الثانوي والطور المتوسط لصالح أساتذة الطور المتوسط، كما خلصت نتائج الدراسة إلى أنه لا تختلف قيم العمل باختلاف متغير كل من الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

8.2.6. دراسة (البادري 2017):

الموسومة ب: " قيم العمل السائدة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان "، هدفت الدراسة إلى التعرف على قيم العمل السائدة وعلاقتها الارتباطية بالتوافق المهني لدى عينة بحثية من موظفي وموظفات وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة قيم العمل وأخرى من أجل قياس مستوى التوافق المهني وزعت على (130) مفردة يمثلون موظفي وزارة التربية والتعليم، كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، أظهرت النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة أن مستويات متغير قيم العمل وكذا مستويات التوافق المهني السائدة لدى موظفي قطاع الوزارة عالية، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغير قيم العمل ومتغير التوافق المهني، توصلت النتائج أيضا إلى وجود فروق في مستويات كل من قيم العمل والتوافق المهني لصالح فئة الإناث.

9.2.6. دراسة (الشايب 2016)

المعونة ب: " مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ضل بعض المتغيرات " هدفت الدراسة في التعرف على مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي، كذلك معرفة علاقة قيم العمل بالمتغيرات الديمغرافية لكل من الجنس، الخبرة المهنية، التخصص الدراسي، وجود فرق دال إحصائيا بين متوسطات درجات قيم العمل لدى أساتذة التعليم ، وجود فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى أساتذة عينة الدراسة باختلاف كل من جنسهم خبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس قيم العمل وزع على (103) مفردة من أستاذ وأستاذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة بطريقة عشوائية، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع في مستوى قيم العاملين لدى أساتذة التعليم الابتدائي، لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين قيم العمل ومتغيري الخبرة المهنية والتخصص الدراسي لأساتذة التعليم الابتدائي، كما أظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية بين القيم الاقتصادية للعمل ومتغير الجنس، و أظهرت النتائج أيضا عدم وجود علاقة بين متغير كل من الجنس، المستوى التعليمي وقيم العمل لدى أفراد عينة الدراسة.

10.2.6. دراسة (Gorenak & Ferjan, 2015):

المعونة ب:

" The Influence of Organizational Values on Competencies of Managers "

الترجمة إلى اللغة العربية ب: " تأثير القيم التنظيمية على كفاءات المديرين " استهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى القيم التنظيمية في المنظمة ومدى تأثيرها على كفاءات المديرين في سلوفينيا، أيضا هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على كفاءات المديرين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة القيم التنظيمية لغرض اختبار الارتباط وزعت على عينة قدرها (388) مفردة بطريقة عشوائية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: وجود تأثير لكل قيمة من عناصر القيم التنظيمية وهي (بعد الجودة، بعد المسؤولية، بعد الابتكار، بعد العملاء، بعد الأخلاقيات) وكفاءات المديرين من خلال العلاقة المباشرة للأنماط السلوكية والمتمثلة في (ضمان الجودة، المسؤوليات، السلوك ألابتكاري، السلوك الأخلاقي)، كما تم إثبات وجود تأثير لمتغير القيم التنظيمية على كفاءات المديرين وزيادة أهمية القيم التنظيمية، و التأثير الدال إحصائيا على سلوك المديرين يعزى إلى متغيرات كل من: (السن، الجنس، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

11.2.6. دراسة (دويفي، 2015):

الموسومة ب: " المكونات العاملة لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط بالمدينة " استهدفت الدراسة إلى التأكد من جل المقاييس الفرعية للمقياس الخاص بقيم العمل ينطوي على مكونات عاملية ثنائية البعد لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لاتفاقه معها أهداف الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على مقياس قيم العمل على عينة مكونة من (311) مفردة ضمت أساتذة التعليم المتوسط بمدينة المدية، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: وجود مكونات عالمية خاصة بمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة المدية تمثلت في العامل الأول (بعد القيمة الصريحة)، ومن خلاله تتشعب المقاييس الفرعية التالية: الدافعية للإنجاز، الفخر بالعمل، أفضلية العمل، الانتماء للعمل، أما العامل الثاني يضم بعد القيمة الضمنية، وتتشعب منه بالمقاييس التالية: قيم اجتماعية، قيم اقتصادية، الاندماجية في العمل، السعي وراء الترقية في العمل، كما تتطوي المكونات العاملة ثنائية العامل لمتغير قيم العمل على عدة مؤشرات مطابقة بشكل جيد مع بيانات عينة أساتذة التعليم المتوسط بمدينة المدية وهذا باستخدام أسلوب التحليلي ألعامي ألتوكيدي.

(Gorenak & Ferjan, 2015): وجود تأثير للقيم التنظيمية على كفاءات المديرين وتزايد أهمية القيم التنظيمية، وتؤثر تأثير دال إحصائيا على سلوك المديرين يعزى إلى متغيرات كل من السن، الجنس، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي.

12.2.6. دراسة (Fabian & Simon, 2012):

الموسومة ب:

" Work Valuse Job Satisfaction and Organazational Commitment in China "

ترجمتها إلى العربية: " قيم العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في الصين " هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين متغير قيم العمل و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي للعاملين، ذوي الياقات البيضاء والذين تمت عملية توظيفهم من قبل شركات الاستثمار الأجنبي بالصين، هل توجد علاقة ايجابية بين فردية الموظفين ورضاهم عن تقييمات الأداء، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لاتفاقه وتماشيه مع أهداف الدراسة، لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة كل من قيم العمل والرضا الوظيفي وكذا الالتزام التنظيمي وزعت على (200) مستجوب من ذوي الياقات البيضاء يعملون في (07) شركات سيارات مختلفة، كما تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنها لم تجد أن قيم العمل لها تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي، كما أظهرت

نتائج الدراسة كذلك أن الجوانب المختلفة لمتغير الرضا الوظيفي تتوسط في العلاقة بين قيم العمل والتزامهم التنظيمي.

13.2.6. دراسة (عجال، 2010):

الموسومة ب: " القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي "، استهدفت الدراسة إلى معرفة هل ل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى القيم التنظيمية السائدة و مستوى جودة التعليم العالي داخل الجامعة وما طبيعة هذه العلاقة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة قيم العمل وزعت بطريقة عشوائية على (100) مفردة من أساتذة جامعة قسنطينة، تولت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين آراء عينة الدراسة البحثية نحو مستوى قيم إدارة الإدارة، وجود علاقة ارتباطية موجبة بين آراء عينة الدراسة نحو مستوى قيم إدارة المهام، ومستوى جودة التعليم العالي، وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين مستوى كل من قيم إدارة العلاقات ومستوى جودة التعليم العالي، توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين آراء عينة الدراسة نحو مستوى قيم إدارة المهام ومستوى جودة التعليم العالي.

14.2.6. دراسة (العتيبي، 2009):

المعنونة ب: " القيم التنظيمية السائدة في مؤسسات التعليم والتدريب العالي والتقني والمهني بالمدينة المنورة "، استهدفت الدراسة التعرف على القيم التنظيمية السائدة في مؤسسات التعليم والتدريب العالي والمهني وفقا لمقياس القيم التنظيمية على جميع أعضاء الهيئة التدريسية بكلية السياحة والفندقية بالمدينة المنورة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج الأنسب، ولتحقيق الأهداف البحثية للدراسة تم استخدام استبانة القيم التنظيمية على عينة مكونة من (53) مفردة بطريقة عشوائية، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن درجة ممارسة القيم التنظيمية أفراد العينة كانت مرتفعة، كما توصلت أيضا إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول متغير القيم التنظيمية السائدة لدى أفراد العينة وفقا لمتغيرات السن، الجنس، الوظيفة، أو المؤهل العلمي، أو القسم العلمي.

الموسومة ب:

" The Impact Of Demographic Fectors On Work Values And Ther Administrative Implications " .

المترجمة باللغة العربية ب: " تأثير العوامل الديمغرافية على قيم العمل وتضميناتها الإدارية " استهدفت الدراسة إلى مدى تحديد تأثير العوامل الديمغرافية لقيم العمل وتضميناتها الإدارية،، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس قيم العمل، وتم إجراء مسح على (316) مبحوث، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في معالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها: أن مستوى قيم العمل لدى أفراد العينة كان مرتبطا بزيادة العمر والتعليم والمستوى الوظيفي والجنس، بحيث انه كلما كان الموظف أقدم كانت قيم العمل لديه جد عالية، أيضا كلما زاد المستوى التعليمي لدى الموظف زادت قيم العمل عنده، كذلك كان معدل إدراك المديرين لمتغير قيم العمل أعلى من الرؤوسين، والذكور من الرؤوسين قيم العمل لديهم أعلى من الإناث، كما كشفت الدراسة أيضا أن متغير كل من قيم العمل، الجنس، المستوى التعليمي كلها مؤشرات هامة بالنسبة لقيم العمل لدى الرؤوسين من عينة الدراسة.

16.2.6. دراسة (Vogds, 2010):

الموسومة ب:

" Perceptions of Organizational Values and Culture at Various levels of an Organization in U.S.A "

المترجمة إلى اللغة العربية " إدراك القيم التنظيمية والثقافية في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة
الأمريكية "

هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة كل التباينات والاختلافات في تصورات فئة عمالية معينة حول متغير القيم التنظيمية ومتغير الثقافة التنظيمية السائدة في مستويات ثلاثة للمنظمة، اعتمدت الدراسة المنهج الإحصائي التحليلي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة كل من القيم التنظيمية واستبانة الثقافة التنظيمية وزعت على عينة قدرها (15) مفردة بواقع (05) أفراد من كل مستوى إداري في المعهد التعليمي، توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: انه توجد تصورات مختلفة من القيم التنظيمية بين المستويات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة، كما توصلت الدراسة أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيم

التنظيمية بين المستويات الإدارية المختلفة تعزى لمتغير كل من الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، التخصص.

3.6. دراسات خاصة بالإبداع التنظيمي:

1.3.6. دراسة (هبة فرحان، 2021):

المعونة ب: " العلاقة بين العدالة التنظيمية للقادة وتحفيز الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة الجوف " هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف ودراسة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى العاملين والعاملات في جامعة الجوف، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بالإضافة إلى الدراسة المسحية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة كل من العدالة التنظيمية واستبانة الإبداع الإداري وزعت بطريقة عشوائية على عينة مكونة من (337) مفردة، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى العدالة التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى العاملين محل الدراسة، كما عكست البيانات المتحصل عليها أن الصدق الخارجي للعدالة التنظيمية كمتغير متنبئ لتحفيز الإبداع الإداري لدى أفراد العينة البحثية من العاملين والعاملات في جامعة الجوف، كما يمكن اعتبار متغير العدالة التنظيمية للقادة بجامعة الجوف مورداً جيداً قيم لموظفيهم لتعزيز مستوى الإبداع الإداري.

2.3.6. دراسة (مرواني، 2021):

المعونة ب: " اثر نظم المعلومات المعالجة ألياً على الإبداع التنظيمي في ذات الطابع العمومي الإداري (دراسة حالة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال بالأجراء بالجزائر" استهدفت الدراسة معرفة ومناقشة مدى تجسيد نظم المعلوماتية وفق أساليب المعالجة الآلية في جل أركان التنظيم الإداري بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال بالأجراء بالجزائر، محاولة الكشف فيم إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين هذا الواقع المجسد لنظام المعلوماتية وظهور نوع من مستوى الإبداع التنظيمي على أفراد عينة الدراسة بالتنظيم، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولأجل تحقيق الأهداف البحثية للدراسة تم استخدام استبانة الإبداع التنظيمي على عينة مكونة من (240) مفردة بطريقة غير عشوائية " قصديه "، كما تم أيضاً الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة بيانات الدراسة، تمن أهم النتائج المتوصل إليها نذكر ما يلي، وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين نظام معالجة المعلومات ألياً وبين مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال بالأجراء بالجزائر، كما تبين أن مستوى الإبداع التنظيمي ملموس لدى أفراد عينة الدراسة بالمؤسسة.

المعنونة ب:

" Perceived Organizational Support and Employee Creativity, the Median Role of Calling "

المتجمة إلى اللغة العربية ب: " الدعم التنظيمي والإبداع التنظيمي " الدور الوسيط للاتصال" استهدفت الدراسة اكتشاف وكذا اختبار مدى العلاقة بين كل من متغير الدعم التنظيمي ومتغير الإبداع التنظيمي ومتغير الاتصال، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب في تحليل ومناقشة بيانات الدراسة، ومن أجل تحقيق الأهداف البحثية للدراسة تم استخدام استبانة الدعم التنظيمي والإبداع التنظيمي على عينة مكونة من (410) مفردة بطريقة عشوائية، كما تم أيضا الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة بيانات الدراسة، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى العاملين أفراد عينة الدراسة، هناك اثر في مستوى الدعم التنظيمي على الإبداع لدى العاملين أفراد عينة الدراسة، يساهم الدعم التنظيمي في تنمية مستوى الإبداع التنظيمي والاتصال التنظيمي لدى العمال أفراد عينة الدراسة داخل المنظمة.

4.3.6. دراسة (ألفدي، 2019):

الموسومة ب: " اثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن " استهدفت الدراسة التعرف على اثر عملية خلق المعرفة على متغير الإبداع التنظيمي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالأردن، وقد تناولت الدراسة أربعة أبعاد مهمة لمتغير خلق المعرفة وهي: (بعد التنشئة الاجتماعية، بعد التجميع، بعد التجسيد، بعد الاستيعاب)، مع دراسة أربعة أبعاد لمتغير الإبداع التنظيمي وهي (بعد الطلاقة، بعد الحساسية للمشكلات، بعد المرونة، بعد الأصالة)، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب للدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة خلق المعرفة، واستبانة الإبداع التنظيمي وزعت بطريقة عشوائية على عينة مكونة من (435) مفردة بطريقة عشوائية، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة البيانات، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود اثر دال إحصائي بين مستوى عملية خلق المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة، عدم وجود فروق دال إحصائي في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، عدم وجود فروق دال إحصائي في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن تعزي لمتغيرات كل من النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، السن، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي.

5.3.6. دراسة (عطية والبارقي، 2019):

الموسومة ب: " الإبداع التنظيمي لدى قادة مدارس محافظة بأرق من وجهة نظر العاملين " هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الإبداع التنظيمي لدى العينة البحثية من قادة مدارس محافظة بأرق من وجهة نظر المعلمين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب للدراسة، ومن أجل تحقيق الأهداف البحثية للدراسة تم استخدام استبانة الإبداع التنظيمي وزعت على عينة مكونة من (573) مفردة بطريقة عشوائية، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفريغ ومعالجة البيانات، توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي: أن قادة المدارس بمحافظة بأرق لديهم مستوى مرتفع من الإبداع التنظيمي وهذا من وجهة نظر العاملين، وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف متغير المرحلة التعليمية، لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى المؤهل العلمي.

6.3.6. دراسة (الباشا وآخرون، 2018):

بعنوان: " اثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركات الطيران العامة في السودان " استهدفت الدراسة التعرف على عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركات الطيران العامة العاملة في مجال النقل الجوي بستة شركات نقل جوي بالسودان، كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب في تحليل وتفسير الدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة إدارة المعرفة وكذا استبانة الإبداع التنظيمي وزعت على عينة قوامها (215) مفردة بطريقة عشوائية، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفريغ ومعالجة البيانات، من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نذكر ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة، توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة بين كل من عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف، السن، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

7.3.6. دراسة (راوية الشبول، 2018):

المعونة ب: " مساهمات السمات الابتكارية لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم تجاه الإبداع الإداري في الأردن" استهدفت الدراسة التعرف على مدى مساهمة السمات الابتكارية لدى القادة التربويين بمديريات التربية والتعليم تجاه الإبداع الإداري في الأردن، انطلاقاً من خلال قياس كل من بعد تحمل المسؤولية، سمة التعاون، سمة الاتصال والتواصل مع الآخرين، كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب في تحليل نتائج الدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة السمات الابتكارية واستبانة الإبداع الإداري وزعت على عينة مكونة من (152) مفردة بطريقة عشوائية، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة البيانات، من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: جاءت متوسطات إجابات القادة التربويين على أبعاد الإبداع الإداري مرتفعة، لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين استجابات أفراد عينة الدراسة، فيما يتعلق بمساهمة الأبعاد والسمات الابتكارية لدى القادة التربويين تجاه مستوى الإبداع الإداري تبعاً لمتغيرات كل من المؤهل العلمي، الجنس، المسمى الوظيفي الأقدمية.

8.3.6. دراسة (لفقيه، 2017):

حيث حملت عنوان: " دور البرامج التدريبية في تنمية السلوك الإبداعي لمديري المؤسسات التعليمية بمدينة برج بوعريش" استهدفت الدراسة الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين كل من متغير البرامج التدريبية ومستوى السلوك الإبداعي للمديرين، كما تبحث الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى البرامج التدريبية ومستوى الممارسة الإبداعية تعزى للمتغيرات الديمغرافية لكل من: السن، الأقدمية، المستوى الإداري، المؤهل العلمي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة السلوك الإبداعي واستبانة متعلقة بالبرامج التدريبية وزعت على عينة مكونة من (127) مفردة بطريقة عشوائية بسيطة، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها: أن مستوى البرامج التدريبية التي تلقاها أفراد عينة الدراسة البحثية من المديرين كان مرتفعاً في بعد " تنمية المعارف، بعد تنمية الاتجاهات، لكنه بالمقابل كان منخفضاً نسبياً في بعد تنمية المهارات"، كما تبين للباحث أن مستوى الممارسة الإبداعية لدى أفراد عينة الدراسة البحثية كان مرتفعاً نسبياً إلى حد ما في كل من بعد الطلاقة، المرونة، في حين أن مستوى الممارسة الإبداعية كان منخفضاً في الأبعاد المتبقية، الأصالة، الحساسية للمشكلات، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير السلوك الإبداعي لدى أفراد العينة تعزى لكل من السن،

الاقدمية، المستوى الإداري، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير السلوك الإبداعي لدى أفراد العينة تعزى لكل من المؤهل العلمي وهذا لصالح المستوى الجامعي.

9.3.6. دراسة (young, 2016):

الموسومة ب:

"Knowledge Management and Innovation on Firm Performance of United States Ship Repair "

والمترجمة إلى اللغة العربية ب: " إدارة المعرفة والإبداع في أداء الشركات لإصلاح السفن بالولايات المتحدة الأمريكية" بحيث هدفت الدراسة إلى تحديد في ما إذا توجد علاقة متبادلة بين إدارة المعرفة والإبداع وأداء الشركات، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة الكترونية تظم متغير كل من إدارة المعرفة والإبداع وزعت على عينة مكونة من (69) مفردة بطريقة طريقة عشوائية من العاملين في جمعية إصلاح السفن بفرجينيا، كما اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة البيانات، من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نذكر ما يلي: هناك علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية بين متغير إدارة المعرفة ومستوى الإبداع لدى أفراد عينة الدراسة، كذلك زيادة متغير المعرفة وممارسة الإبداع توفر التغير الاجتماعي الإيجابي للعاملين أفراد عينة الدراسة في المنظمة.

10.3.6. دراسة (سناء السوداني، 2016):

الموسومة ب: "مستوى الإبداع وعلاقته بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية بفلسطين من وجهة نظر المعلمين" هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين مستوى الإبداع ومستوى الأداء الإداري لدى المديرين بالمدارس الحكومية بمحافظة شمال الضفة الغربية بدولة فلسطين وهذا من وجهة نظر المعلمين، كما هدفت الدراسة كذلك لتبين دور المدير في إدارة الإبداع وعلاقته بمستوى الأداء الإداري من وجهة المعلمين والمعلمات أفراد عينة الدراسة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة كل من متغير الإبداع واستبانة متغير الأداء الإداري وزع على عينة مكونة من (322) مفردة بطريقة عشوائية، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفرغ ومعالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها: أن دور المدير بالمدارس الحكومية بشمال الضفة الغربية بدولة فلسطين في إدارة مستوى الإبداع كان مرتفعاً، كما توصلت أيضاً إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع والأداء

الإداري تعزى إلى كل من متغيرات (السن، الجنس، الخبرة المهنية)، بينما توصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي).

11.3.6. دراسة (بن حفيظ، 2016):

الموسومة ب: " علاقة النمط القيادي حسب نظرية كل من (هيرسي وبلاشارد) بالإبداع التنظيمي لدى عينة من موظفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة" استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الأنماط القيادية السائدة حسب نظرية كل من "هيرسي وبلاشارد" لدى عينة أفراد الدراسة بمستوى الإبداع التنظيمي، أيضا اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام مقياس "هيرسي وبلاشارد"، ومقياس الإبداع التنظيمي وزعت على عينة قدرها (270) مفردة بطريقة عشوائية، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في عملية تفريغ ومعالجة البيانات، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود مستوى متوسط من الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة بجامعة ورقلة، انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي باختلاف النمط القيادي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بجامعة ورقلة تعزى لمتغير (الخبرة المهنية)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة البحثية تعزى لمتغير (النمط القيادي، الجنس، الاقدمية، التنوع الوظيفي).

12.3.6. دراسة (Kambiz and Aslan, 2015):

الموسومة ب:

"The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation: an Empirical Study"

المتجمة إلى اللغة العربية ب: " اثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي: دراسة تجريبية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تقييم متغير إدارة المعرفة على مستوى الإبداع التنظيمي مباشرة ولى متغير التعلم التنظيمي أيضا في مجمع "خودروا لصناعة المركبات في إيران"، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة إدارة المعرفة وكذا استبانة الإبداع التنظيمي على عينة قوامها (272) مفردة بطريقة عشوائية (طبقية)، اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في عملية تفريغ ومعالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها ما يلي: هناك أثر ذو دلالة إحصائية كبير لإدارة المعرفة على مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة

الدراسة في صناعة المركبات في المنظمة، وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتعليم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة بالمنظمة.

13.3.6. دراسة (الواعر، 2014):

الموسومة ب: " دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري: دراسة حالة بمجمع صيدال " حيث هدفت الدراسة إلى قياس اثر متغير أنماط القيادة التحويلية على مستوى الإبداع الإداري بمجمع شركة صيدال لصناعة الأدوية بالجزائر، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة البحثية تم استخدام استبانة كل من الأنماط القيادية واستباناته الإبداع الإداري وزعت على عينة مكونة من (169) مفردة بطريقة عشوائية (طبقية) من العاملين في المستويات الوسطى والدنيا، وقد اعتمدت الدراسة على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في عملية تفرغ ومعالجة البيانات، من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة نذكر ما يلي: وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة بالمجمع الصيدلاني، وجود اثر دال إحصائيا للقيادة التحويلية على مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة بالمجمع الصيدلاني، توجد فروق دالة إحصائيا بين استجابات أفراد العينة البحثية حول متغير الإبداع الإداري لدى العاملين وتعزى إلى متغير (الخبرة المهنية)، لا توجد فروق دالة إحصائيا بين استجابات أفراد العينة البحثية حول متغير الإبداع الإداري لدى العاملين بمجمع صيدال تعزى إلى متغير كل من (السن، الجنس، التخصص، المؤهل العلمي).

14.3.6. دراسة (غازي الشبيبي، 2012):

المعنونة ب: " تأثر التوجه الإبداعي على تحقيق ميزة التنافسية الكويت "، هدفت الدراسة إلى بيان التوجه الإبداعي على تحقيق ميزة تنافسية للبنوك التجارية الكويتية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (30) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (120) مفردة من الموظفين والموظفات في البنوك التجارية الكويتية، وخلى ضوء ذلك جرت عملية جمع البيانات وتحليلها من اجل اختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود اثر ذي دلالة إحصائية للنية بالإبداع على تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية الكويتية (التميز، الاستجابة) في البنوك التجارية الكويتية عند مستوى الدلالة 0.05، وجود اثر ذي دلالة إحصائية للبنية التحتية للإبداع على تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية الكويتية (التميز، الاستجابة) في البنوك التجارية عند مستوى دلالة 0.05، وجود اثر ذي دلالة إحصائية لتأثير الإبداع على تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية الكويتية (التميز، الاستجابة) في البنوك التجارية الكويتية

عند مستوى الدلالة 0.05، وجود اثر قوي ذي دلالة إحصائية لتنفيذ الإبداع على تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية الكويتية (التميز ، الاستجابة) في البنوك التجارية الكويتية عند مستوى دلالة 0.05.

15.3.6. دراسة (وفاء العساف، 2004):

المعونة ب: "مستوى الإبداع والمعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض" استهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع و أهم المعوقات التي تحد من مستوى الإبداع الإداري لدى مديرات مدارس مدينة الرياض، كما هدفت الدراسة إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين مديرات المدارس في مستوى الإبداع، أيضا محاولة معرفة المعوقات التي من شأنها أن تحد من الإبداع الإداري وفقا لمتغير كل من المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المراحل التعليمية، السن، التخصص، عدد البرامج التدريبية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، ولتحقيق الأهداف البحثية للدراسة تم استخدام استبانة وزعت على عينة مكونة من (699) مفردة ضمت مديرات المدارس، وفي ضوء ذلك جرى جمع كل المعلومات والبيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: غياب المستويات الإبداعية المرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مستوى الإبداع لدى المديرات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير كل من المستوى التعليمي، الخبرة المهنية في ممارسة الإدارة المدرسية، السن، التخصص، المراحل التعليمية، عدد البرامج التعليمية، كذلك توصلت إلى أن معوقات الإبداع الإداري تحد من قدرة مديرات المدارس على عملية الإبداع الإداري بدرجة متوسطة، لا توجد فروق دالة إحصائية فيبين مديرات المدارس في مدى إدراك معوقات الإبداع الإداري وفقا لمتغير كل من المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المراحل، عدد البرامج التدريبية.

4.6. الدراسات المتعلقة بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي:

1.4.6. دراسة (سليمة، 2023):

الموسومة ب: " تمثيلا قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى العاملين بالعقود المحددة المدة في المؤسسة التربوية الجزائرية" استهدفت الدراسة إلى محاولة فهم وتفسير تماثلا قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى فيأت عمال العقود المحددة المدة في المؤسسات التربوية الجزائرية، الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط متغير قيم العمل لدى العمال المتعاقدين والإبداع التنظيمي، اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على تقنية كل من أسلوب تحليل المحتوى بنوعيه الكمي والكيفي، الملاحظة، الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة على عينة مكونة من (90) مفردة عن طريق استخدام العينة القصدية غير الاحتمالية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر أبرزها: توجد علاقة ارتباطيه بين قيمة العمل والمبادرة في العمل تمثلت في حالة من الولاء تولد لدى العمال من خلال الشعور بالفخر والاعتزاز بالذات والميل نحو استمرارية المؤسسة لدى عمال العقود المحددة المدة، وجود انعكاس خاص لتمثيل قيم العمل عند عمال العقود المحددة المدة، هناك علاقة بين تماثلات قيمة الانجاز والأداء المبدع للعمل لدى عمال العقود المحددة المدة تتحدد وتتجلى من خلال إظهار الأداء الفعال.

2.4.6. دراسة (شلابي، 2021):

الموسومة ب: " القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى بالإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي" هدفت الدراسة إلى الكشف والتعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي، معرفة الفروق المعنوية من خلال استجابات أفراد العينة البحثية للدراسة على استباني كل من القيم التنظيمية والإبداع الإداري من خلال بعض المتغيرات الديمغرافية والأكاديمية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وسعيا لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على استبيان القيم التنظيمية واستبيان الإبداع الإداري وزعت بطريقة عشوائية على عينة مكونة من (69) مفردة تضم مفتشا ومفتشة من مديرية التربية الوطنية بولاية المسيلة، وعلى ضوء ذلك تمت عملية جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spssv20)، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطيه

موجبة قوية دالة إحصائياً بين درجات قيم العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى عينة الدراسة، مستوى القيم التنظيمية كان متوسط نسبياً لدى أفراد عينة الدراسة، مستوى الإبداع التنظيمي كان مرتفع نسبياً لدى أفراد عينة الدراسة، توجد فروق دالة إحصائية موجبة قوية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان القيم التنظيمية يعزى لمتغير (الجنس، التخصص الوظيفي، تخصص المادة، الأقدمية)، توجد فروق دالة إحصائية موجبة قوية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في استبيان الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الجنس، التخصص الوظيفي، تخصص المادة، الخبرة المهنية.

3.4.6. دراسة (منار 2016):

المعنونة ب: " قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين"، الطائف المملكة العربية السعودية، استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين قيم العمل والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الطائف ومدى توافر عناصر الإبداع الإداري (بعد الحساسية للمشكلات، بعد الطلاقة، بعد المرونة، بعد الأصالة، بعد المخاطرة) لديهم، كما توصلت إلى أن مدى توافر أبعاد قيم العمل لديهم، أيضاً خلصت النتائج إلى إذا كان الإبداع الإداري لديهم يختلف باختلاف: (سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، المؤهل العلمي)، اعتمدت الدراسة المهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة الإبداع الإداري ومقياس قيم العمل تم توزيعها بطريقة عشوائية على (215) مفردة، تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، توصلت الدراسة من خلال نتائجها إلى أن مستوى الإبداع الإداري قد كان متوفر بدرجة كبيرة لدى الإداريين، وقد جاء بعد القدرة على التحليل والربط في الترتيب الأول، في حين جاء بعد الأصالة في الترتيب الأخير، بينما أظهرت نتائج الدراسة توافر قيم العمل لدى الموظفين الإداريين بدرجة متوسطة، بينما جاءت قيمة الانتماء للعمل في الترتيب الأول، أما بخصوص قيمة أفضلية جاءت في الترتيب الأخير، ووجدت معاملات ارتباط دالة عند مستوى (0.05) مع جل القيم والإبداع الإداري ماعدا بعد وقيمة السعي للترقي فقد كان ارتباطها بأبعاد كل من المخاطرة والربط والتحليل ومواصلة الاتجاه، ووجدت فروق بين فئة الذكور وفئة الإناث في معظم القيم لصالح فئة الإناث ما عدا قيمتي الفخر والقيمة الاقتصادية للعمل، وجدت فروق في قيمة الفخر والدافعية للإنجاز في اتجاه العمال الأقل خبرة وفي بقية في اتجاه أكثر خبرة، لا توجد فروق بين فئة الذكور وفئة الإناث في مستوى الإبداع الإداري ماعدا بعد (الحساسية للمشكلات) فقد وجدت فروق بين اتجاه الإناث، في حين وجدت فروق في الإبداع الإداري وفقاً لبعده للخبرة المهنية في اتجاه الأكثر خبرة ماعدا أبعاد كل من: (الأصالة، والمخاطرة، والاحتفاظ، بالاتجاه ومواصلته).

4.4.6. دراسة (شيخاوي، 2015):

الموسومة ب: "النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأساتذة الجامعي" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين متغير النسق القيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى أساتذة رؤساء الأقسام بجامعة محمد خيضر بالمسيلة، وعليه تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبغية تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الإبداع الإداري، ومقياس النسق القيمي على عينة مكونة من (245) محووث بطريق عشوائية، وقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تحليل النتائج، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى أساتذة رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة، يوجد اختلاف في انتظام النسق القيمي لدى أساتذة رؤساء الأقسام الأكاديميين وذلك من خلال تباين درجاتهم في مقياس القيم، وجود علاقة طردية بين مستوى القيم بأبعادها: (النظرية، والدينية، والاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والجمالية)، ومستوى الإبداع الإداري، توجد فروق دالة إحصائية في متغير النسق القيمي تعزى لمتغير كل من السن، والتخصص الأكاديمي، توجد فروق دالة إحصائية في متغير الإبداع الإداري تعزى لمتغير كل من السن، والتخصص الأكاديمي.

5.4.6. دراسة (الأخضر وعيلان، 2024):

الموسومة ب: "التماثل التنظيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي لدى العمال دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي أبعاده وبالإبداع التنظيمي لدى العمال دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة، علاقة بعد الولاء التنظيمي بالإبداع التنظيمي لدى العمال، علاقته بعد التشابه التنظيمي بالإبداع التنظيمي لدى العمال الجلفة، علاقته بعد العضوية التنظيمية بالإبداع التنظيمي لدى العمال، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس التماثل التنظيمي مقياس والإبداع التنظيمي على عينة مكونة من (64) محووث بطريق عشوائية، حيث تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) في تفريغ وعرض وتحليل النتائج، توصلت الدراسة إلى انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة، توجد علاقة

ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة، توجد هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة، توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة،

7. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال اطلعنا على أبحاث وأدبيات البحث السابقة ومن تراث معرفي منتقى حاولنا طرحه بشكل معمق، وهذا طبعاً من خلال تناول الأحدث من الدراسات العربية، والأجنبية، وكذا الوطنية، التي تناولت متغيرات الدراسة الثلاثة والمتمثلة في (التماثل التنظيمي، قيم العمل، الإبداع التنظيمي)، إلا أننا لم نتوصل على حد علمنا وكل البحث الذي قمنا به إلى دراسة تناولت هذه المتغيرات مجتمعة مع بعضها سواء كانت أجنبية أو عربية أو وطنية، وفي هذا السياق تم اعتماد طريقة عملية في البحث عن أي دراسة تناولت احد متغيرات هذه الدراسة حيث تم العثور على دراسات تناولت المواضيع ذات العلاقة بالتماثل التنظيمي أو قيم العمل أو الإبداع التنظيمي، إلا أنه تم تناول هذه المتغيرات كمتغير مستقل أو متغير وسيط أو متغير تابع على حسب كل دراسة فعلاً سبيل الذكر هناك دراسات تناولت متغير التماثل التنظيمي كمتغير مستقل كدراسة: دراسة نور الإيمان بعنوان التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، دراسة شريف بعنوان التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي، دراسة دعاء صبري الموسومة بدور التماثل التنظيمي في تحقيق البراعة التنظيمية، دراسة الباحثة مرابط المعنونة بالتماثل التنظيمي وعلاقته بمتغير إدراك الهوية المهنية، دراسة الشملة أيضاً بعنوان التماثل التنظيمي مدخل معاصر للاستثمار، دراسة نصيرة المعنونة بالتماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية، دراسة (Engarçai) الموسومة بالعلاقة بين كل من متغير التماثل التنظيمي والتماثل المهني، دراسة الشواورة المعنونة ب اثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي، دراسة الطروانة المعنونة بأثر التماثل التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة كل من الباحثين الصرايرة والسعود تحت عنوان درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالأردن، دراسة الباحث (Chan) بعنوان مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في المنظمة، أيضاً تناولت دراستنا متغير التماثل التنظيمي كمتغير تابع وهي دراسة الصراف الموسومة بدور القيادة الأخلاقية في تدعيم التماثل التنظيمي، دراسة نورة بعنوان القيادة متعددة العوامل لدى عمداء كليات الجامعات وعلاقتها بالتماثل التنظيمي، دراسة (Klimchak & Al) الموسومة بأثر العمر في دوافع التماثل التنظيمي.

أما بخصوص الدراسات المتعلقة بقيم العمل فهناك دراسات تناولت متغير قيم العمل كمتغير مستقل وهي: دراسة كمال الموسومة بقيم العمل وعلاقتها بكل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيميين، دراسة عبيدات المعنونة ب قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين، دراسة سلمى الموسومة بقيم العمل وعلاقتها بتنمية سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة رفاف ومزيان بعنوان قيم العمل في ظل متغيري الخبرة و الرتبة المهنية، دراسة عجال الموسومة بالقيم السلوكية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، دراسة شبي بعنوان قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي، دراسة البادري الموسومة بقيم العمل السائدة وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة الشايب المعنونة بمستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي، دراسة (Gorenak & Ferjan) المعنونة بتأثير القيم التنظيمية على كفاءات المديرين، دراسة دوفي الموسومة بالمكونات العملية لمقياس قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط، دراسة (Fabian & Simon) بعنوان قيم العمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في الصين، دراسة عجال الموسومة بالقيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، دراسة (Vogds) الموسومة بادراك القيم التنظيمية والثقافية في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة الأمريكية، أما بالنسب للدراسات التي تناولت متغير قيم العمل كمتغير تابع كانت على النحو التالي: دراسة (هاجر، 2020) المعنونة بمستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص لدى الموظفين الإداريين بمدينة بسكرة"، ودراسة (Li Lu Wan, 2008)، المترجمة بالغة العربية ب: "تأثير العوامل الديمغرافية لقيم العمل وتضميناتها الإدارية.

في حين تناولت الدراسات الخاصة بالإبداع التنظيمي فقد توصلنا إلى دراسات تناولت الإبداع التنظيمي كمتغير مستقل وهي: دراسة (عطية والبارقي، 2019) بعنوان الإبداع التنظيمي لدى قادة مدارس محافظة بأرق من وجهة نظر العاملين، ودراسة (سناء السويدي، 2016) المعنونة بمستوى الإبداع وعلاقته بالأداء الإداري لدى المديرين بالمدارس الحكومية بفلسطين هذا من وجهة نظر المعلمين، أيضا دراسة (غازي الشبيبي، 2012) بعنوان تأثر التوجه الإبداعي على تحقيق ميزة التنافسية الكويت، ودراسة (العساف، 2004) تحت عنوان مستوى الإبداع والمعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس بمحافظة الرياض، أما بخصوص تناولنا لبعض الدراسات في الإبداع التنظيمي كمتغير تابع كانت على النحو الاتي: دراسة (فرحان، 2021) بعنوان العلاقة بين العدالة التنظيمية للقادة وتحفيز الإبداع الإداري لدى العمال بجامعة الجوف، دراسة (مرواني، 2021) بعنوان اثر نظم المعلوماتية المعالجة أليا على الإبداع التنظيمي في ذات الطابع العمومي الإداري، ودراسة (Tangand & All, 2020) بعنوان الدعم التنظيمي والإبداع التنظيمي الدور الوسيط للاتصال، ودراسة (الصفدي، 2019) الموسومة ب اثر عملية خلق المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات العامة للضمان الاجتماعي بالأردن، ودراسة (الباشا وآخرون، 2018) المعنونة ب اثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في شركة الطيران العامة بالسودان، ودراسة (الشبول، 2018) بعنوان مساهمات السمات

الابتكارية لدى القادة التربويين في بعض مديريات التربية والتعليم تجاه الإبداع الإداري بالأردن، دراسة (بن حفيظ، 2016) بعنوان علاقة النمط القيادي حسب نظرية كل من (هيرسي وبلاشارد) بالإبداع التنظيمي.

أما بخصوص الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة مع بعضها لم تكون كثيرة وهذا حسب اطلعنا ونذكر منها: دراسة (سليمة، 2023) بعنوان تمثيلا قيم العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي دراسة (شلابي، 2021) الموسومة ب القيم التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، وكذلك دراسة (منار، 2016) والمعونة بقيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين، أيضا دراسة (شيخاوي، 2015) بعنوان النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري، دراسة (عيلان، الأخضر، 2024) بعنوان التماثل التنظيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي.

ومن خلال كل هذا يمكن التعليق على كل هاته الدراسات السابقة والتي تناولها الباحث خلص إلى وجود أوجه شبه وأوجه اختلاف بينها وبين دراستنا الحالية من خلال ما يلي:

أ. **أوجه الشبه:** لقد تشابهت دراسة الباحث مع الدراسات السابقة من خلال عدة نقاط وهي المنهج المعتمد في الدراسة مع مناهج الدراسات السابقة وهو المنهج الوصفي، كما استخدمت واعتمدت الدراسات السابقة على نفس الأداة في جمع المعلومات والبيانات تمثلت في الاستبانة وهذا ما اعتمدنا عليه بشكر مباشر في دراستنا الحالية.

ب. **أوجه الاختلاف:** تختلف دراستنا الحالية عن باقي الدراسات السابقة من حيث عدت متغيرا نذكر منها: المكان، والزمان، وعينة الدراسة، كون الدراسة أجريت ببعض بلديات ولاية الجلفة، من سنة 2024، كما أجريت دراستنا ببعض بلديات ولاية الجلفة بالجزائر، بينما أجريت الدراسات السابقة في قطاعات عامة وخاصة مختلفة، وبلدان مختلفة، كما كان الاختلاف في عدد عينة الدراسة حيث بلغت عينة دراستنا 304 مفردة، بينما بلغت عينة الدراسات السابقة أعداد قد تكون تزيد أكثر أو تقل عن عينة دراستنا الحالية.

1.7. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة وهذا في حدود علم الباحث التي تناولت مفهوم كل من التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي مجتمعة مع بعضها، حيث ربطت هذه الدراسة مفهوم التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التشابه، العضوية) على كل من قيم العمل بأبعادها (القيم الأخلاقية، القيم الاجتماعية، القيم المعرفية)، والإبداع التنظيمي بكل من أبعاده (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة)، في بعض بلديات ولاية الجلفة، حيث لم يجد الباحث أي دراسة مشابهة لدرسته في تناولها لهذه الأبعاد مجتمعة، وبهذا نستطيع القول أن الدراسة تغطي فجوة قلة الدراسات التي تناولت علاقة التماثل التنظيمي بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي، حيث قدمت الدراسة إطارا مفاهيمي وفكري خاص بها وبمتغيراتها المختلفة، وفي

ضوء كل ما سبق فقد سعى الباحث في دراسته إلى سد هذه الفجوة البحثية والتي حاول معرفة كل من نوع العلاقة والفروق الفردية لدى عينة الدراسة البحثية، وبالتالي قد تكون هذه الدراسة بداية لدراسات مستقبلية أخرى لان العملية البحثية والمعرفية تراكمية أي النقطة التي توصلت إليها دراستنا تعتبر بمثابة نقطة بداية عند دراسة أخرى مستقبلية.

2.7. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

وبناء على كل ما قد سبق وتم مراجعته من قبل الباحث من دراسات سابقة بصدد موضوع الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من المعطيات، حيث قدم الباحثون جهد طيبا ساهم بشكل كبير في إثراء موضوع الدراسة، فقد استفادة دراستنا الحالية من الدراسات السابقة عدة أمور نذكر منها: ساهمت في تكوين وبناء وتعزيز الخلفية النظرية لدى الباحث حول الموضوع والإطار العام للدراسة، كما ساهمت في تحديد المحاور والمنهجية الأساسية للدراسة، كما ساعدت في تحديد وتعريف متغيرات الدراسة، تحديد المنهج المستخدم المناسب للدراسة، تحديد نوع وحجم العينة، كما ساعدتنا في اختيار الوسائل الأنسب في جمع البيانات، كما ساعدت في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة كالعلاقة الارتباطية، ودراسة الفروق الفردية تبعا لمتغير كل من الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي وصولا إلى حساب وعرض النتائج وربط نتائج دراستنا الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

الفصل الثاني التماثل التنظيمي.

تمهيد.

1. ماهية التماثل التنظيمي.
2. سمات التماثل التنظيمي.
3. أبعاد التماثل التنظيمي.
4. أنواع التماثل التنظيمي.
5. أهمية التماثل التنظيمي.
6. أهم الآثار الناجمة عن التماثل التنظيمي.
7. أهداف التماثل التنظيمي.
8. خصائص التماثل التنظيمي.
9. العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي.
10. العوامل المؤثرة في بلورة التماثل التنظيمي.
11. الآثار السلبية لتماثل التنظيمي.
12. المقاربة النظرية التماثل التنظيمي.
13. النظريات الحديثة للتماثل التنظيمي.

. خلاصة:

. تمهيد:

يعد مفهوم التماثل التنظيمي من بين أبرز وأهم المفاهيم الحديثة نسبياً والتي برزت بشكل لافت في أدبيات السلوك التنظيمي، حيث تباينت رؤى العديد من العلماء والباحثين في ميدان علم النفس حول آثاره الإيجابية على الفرد (العامل) وكذا المنظمة، فينظر إليه كل من (Tompkins & Cheney, 1998) على أنه قيام العاملين بإعادة تشكيل مفاهيم الذاتية لتتوافق مع مجموعة المفاهيم والقيم السائدة في المنظمة التي يعملون فيها"، وسنحاول في هذا الفصل تقديم بعض التعارف لأبرز الباحثين لمفهوم التماثل التنظيمي الذي يعد من بين المواضيع الهامة والتي ترتبط بالسلوك التنظيمي في مجال علم النفس، وهذا لتأثيره بشكل مباشر على أداء العاملين وانتمائهم وكذا رضاهم وكيفية نظر كل واحد منهم إلى هذا المفهوم.

كما يعتبر موضوع التماثل التنظيمي من الموضوعات ذات أهمية في حقل بحوث إدارة الأفراد، فقد حظي بالاهتمام المتزايد عبر كثير من الأبحاث والدراسات المتخصصة المتعلقة بالسلوك التنظيمي وبالتطوير المعرفي للموارد البشرية في المنظمات وفي تطوير الثقافة التنظيمية المناسبة للأغراض الإدارية والإنسانية والمجتمعية (الطروانة، 2014، ص1).

1. ماهية الماثل التنظيمي:

هناك العديد من الباحثين الذين اهتموا بدراسة التماثل حيث نتداول العديد من المفاهيم والتعريفات حول هذا المفهوم، فقد امتدت جذور التماثل إلى بدايات الفكر الإسلامي، والسياسي، والنفسي، والإداري، ويعد التماثل أحد الدعوة الإسلامية، إذ يجب على المسلم تبني أهداف و قيم الدين الإسلامي الحنيف لتكون جزءاً منه ومن أهدافه الشخصية في الحياة العامة، وقد عز مفهوم التماثل إلى توحد الفرد مع شخص أو مجموعة أو فكرة أو منظمة (Johnson et all,1999). وفي علم النفس يرجع استخدام مصطلح التماثل إلى رائد نظرية التحليل النفسي سيجموند فرويد (S,frued) الذي عرّفه بأنه تعبير عن روابط عاطفية بين شخصين، ومن هذا المنطلق سنحاول تقديم أهم التعارف التي توضح هذا المفهوم وذلك كما يلي:

1.1. التماثل لغوياً:

مَآثِلُ الشَّيْءِ: شَابِهُهُ، وَيُقَالُ: مَآثِلٌ فُلَانًا فُلَانًا: شَبَّهَهُ وَلَا تَكُونُ الْمِمَاتِلَةُ إِلَّا بَيْنَ الْمُتَّفَقِّينَ، نَقُولُ: نَحْوُهُ كَنَحْوِهِ. وَفَقْهُهُ كَفَقْهِهِ، وَلَوْنُهُ كَلَوْنِهِ(المعجم الوسيط، ص866).

التماثل هو مصدر تماثل: وهو التساوي والاشتراك في جميع الصفات، وتماثل العددين كون احدهما مساوي للآخر، كثلاثة ثلاثة، و أربعة أربعة، وهذا مثله مثله(ابن منظور، 2003، ج14، ص5).

كما جاء في ابن منظور من الفعل تَمَاتَلَ: أَي تَشَابَهَ، تَطَابَقَ، وَمَصْدَرُهَا تَمَاتِلٌ بِمَعْنَى تَشَابُهٍ، تَطَابُقٍ، وَمَآثِلٌ يُمَاتِلُ مُمَاتِلَةً: الشَّيْءُ: شَابِهُهُ، كَانَ يُمَاتِلُ أَسَاتِذَهُ فِي الْعِلْمِ وَالْمَعْرِفَةِ فَلَانَ بِفُلَانٍ شَبَّهَ بِهِ، مَاتَلَتْ أُخِي بِأَحَدِ أَصْدِقَائِي، وَالتَّمَاتِلُ يَعْنِي اشْتِرَاكَ الْمَوْجُودِينَ فِي جَمِيعِ الصِّفَاتِ(السلمان، 2015، ص249).

وقد عرف قاموس أكسفورد "Oxford" معنى التماثل على أنها الشعور الذي يمتلك الشخص عندما يدرك بأنه يستطيع الاعتماد على شخص ما أو شيء ما لفعل ما ينبغي علمه(عبد الدائم، 2016، ص 440).

1-2- التماثل اصطلاحاً:

يعرف مصطلح التماثل بأنه التّوحد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص أو أمر أو فكرة معينة(الغزالي، العبادي، 2013، ص63).

ترى كل من (ناهد، عبير، أية، 2023) هو "العملية التي من خلالها تتكامل وتتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد"(ناهد، عبير، أية، 2023، ص82).

كما يرى (Alice,2006) التماثل على انه: " العملية التي تتم من خلالها عملية تشجيع الأفراد على رؤية أنفسهم ممثلة لأعضاء المجموعات التي ينتمون لها والتي لا ينتمون لها"(Garcia, 2006, P2).

1-3- التماثل التنظيمي:

ويعتبر العالم والباحث (Foot, 1951); هو أول من استخدم كلمة ومصطلح التماثل التنظيمي كمفهوم في السياق التنظيمي حيث اعتبر "Foot" بان التماثل التنظيمي يعتبر عنصر هام وأساسي في تحفيز الأفراد ويعتبر أيضا بأنه نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة وهذا ما يدفعه للعمل نيابة عن المنظمة، وقد أثار مصطلح التماثل التنظيمي استقطاب واهتمام العديد من الكتاب والباحثين الأمر الذي اظهر تباين في مفهومه (رؤوف محمد، 2020، ص303).

في حين يعرفه كل من (Milton&Westphal, 2005) بأنه " درجة تعريف العامل في المنظمة فهو عملية يتم بواسطتها الإقناع داخليا وخارجيا للموظفين العاملين، وتتم هذه العملية من خلال اندماج رغبات العامل مع رغبات المنظمة، وينتج عن طريقها حالة من التماثل على أساس اندماج تلك الرغبات "(رشيد، 2003، ص86).

يمكن القول هنا أن مصطلح التماثل التنظيمي في الأصل هو مصطلح سياسي يعود بجذوره إلى النظرية السياسية: لازويل (Lasswell) (1965) والتي ركزت إلى حد بعيد جدا على تماثل الجماهير (Johnson et al, 1965).

ويخلط البعض بين كلمتي ومصطلحي الهوية والتماثل إلا انه بالإمكان النظر إلى التماثل على انه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بمنظمته التي يعمل فيها، حيث يتجاوز كل نقاط الاختلاف الثانوية مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين. أما بالنسبة للهوية التنظيمية فهي تتمثل في خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة فهي تركز على محاولة إجابة الأفراد عن السؤال المتعلق عن...المنظمة، أي ماذا يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة الأخرى، وما هو الإدراك المشترك بين العاملين فيما يخص كل السمات الجوهرية للمنظمة (عبد اللطيف، 2010، ص25).

وجاءت عدة تعاريف مماثلة لمصطلح ومعنى مفهوم التماثل التنظيمي تعكس من وجهة نظر الكاتب والمؤلف (Chiny, 1985) الذي عرف التماثل بأنه (أن الموظفين الذين يتماثلون مع منظماتهم يعيدون تشكيل مفاهيم الذاتية لكي تتواءم وتتلاءم مع مفاهيم المنظمة وقيمتها).

أما (Jones & Voipe , 2010) فقد أشارا إلى أن مصطلح التماثل التنظيمي (هو عملية الاتحاد مع أو الانصهار، أو الانتماء إلى منظمة).

أيضا يعرف التماثل التنظيمي بأنه عملية التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء إلى الشركة، بحيث يعرف الموظف نفسه من حيث مصطلحات الشركة التي هو عضو فيها، فالتماثل التنظيمي هنا يشير إلى

درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المنظمة (الغزالي والخزاعي، 2016، ص81).

كما يرى (الصريرة) بأنه " التزام العاملين أنفسهم ومدى ارتباطهم بقيم المؤسسة وأهدافها والتوحد والاندماج في أعمالها، والتضحية لصالح المنظمة، والانجاز فوق المتوقع لمهامها والإسهام بجهد مشترك لصالحها والرغبة الشديدة في البقاء أو الانتماء إليها " (الصريرة، 2012، ص188).

بينما يرى (Edwards, 2005) والذي أعطى مفهوماً آخر للتمائل وهو (أن التماثل التنظيمي يتمثل ينحصر في السؤال الآتي من أنا بالنسبة للمنظمة ؟، (أو) ما علاقتي بالمنظمة ؟).

أما التماثل التنظيمي حسب نظرت كل من Milton and Westphal (2005) فهو " درجة تعريف العامل لنفسه في المنظمة بنفس الخصائص التي يعتقد أن المنظمة تعرف أو توصف بها، والتي من الممكن أن تكون ايجابية أو حتى سلبية (الشواورة، 2016، ص123).

التمائل التنظيمي يشير إلى محاولة المنظمة من خلال تعزيز العلاقة بشكل وثيق مع أعضائها وهذا يشير إلى تفسير الاختلافات ما بين الفرد والمنظمة عبر تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز على القيم والأهداف العامة (ميثاق الفتلاوي، 2014، ص46).

يعرفه Maël et Ashford مصطلح التماثل على أنه " إدراك الفرد بالتوحد مع منظمته أو الانتماء إليها، بحيث يعرف نفسه من خلال المنظمة التي يعمل بها" (مازن، 2003، ص26).

يرى كل من (Hall & Nygren, 1997) أن مصطلح التماثل هو " تلك العملية التي من خلالها تتطابق وتتكامل أهداف المنظمة والأهداف الخاصة بالفرد " (Hall & Nygren, 1997, p177).

بينما يرى D'Ottion (1994) أن التماثل التنظيمي هو " الدرجة التي يعرف الأعضاء أنفسهم من خلال الصفات المميزة لهم والتي يعتقدون أنها تميز المنظمة (البشاشة، 2006، ص436).

أما (Johnson & Hemberg, 1999) يعرفان التماثل التنظيمي بأنه " عملية اندماج بين رغبات الفرد ورغبات المنظمة وينتج عن هذا الاندماج حالة من التماثل " (Johnson & Hemberg, 1999, p160).

ويشير (Carol) إلى أن مصطلح التماثل التنظيمي يتكون بعدة طرق إحدى هذه الطرق تتم من خلال تماثل الأهداف والقيم المشتركة بين الأفراد والمنظمة، أما الطريقة الأخرى والأكثر حداثة لتكوين مفهوم التماثل تتم بمساعدة الهوية الاجتماعية (Carol, 2001, p410).

في حين يصفه (Duncan) " عملية التماثل التنظيمي من خلال " ربط العامل لمصيره بمصير منظمة معينة، ويبرز ذلك من خلال الأسئلة التالية: هل يعتبر العامل أهداف المنظمة هي نفس الطموح والأهداف التي يملكها هو؟ هل يمدح العامل منظمته إذا كان خارج العمل؟ " (Duncan, 2002, P3).

تعرف عملية التماثل التنظيمي بأنها التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء إلى منظمة، حيث يعرف الموظف نفسه من حيث مصطلحات المنظمة التي هو عضو فيها. فان التماثل يشير إلى درجة تعريف العضو لنفسه بنفس الموصفات والسمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المنظمة.

انطلاقاً من هذا التعريف يمكن القول بأن هناك رؤية موحدة بين الموظف والمنظمة وهوية الموظف تتحدد بهوية المنظمة بالإضافة إلى الموظف يعرف نفسه بخصائص سمات المنظمة التي ينتمي إليها.

كما يرى البعض من الباحثين أن التماثل التنظيمي يتكون من عنصرين هما: أولاً: العنصر المعرفي للتماثل والذي يعكس خصائص مشتركة بين الموظف والمنظمة، أي المدى الذي يرى الموظف من خلاله نفسه على أنه ينتهي وينتمي إلى مجموعة معينة، وتتجلى أهمية هذا العنصر في أنه يحدد الحدود الفاصلة بين داخل المجموعة وخارجها والتي تساعد العمال من انجاز التصنيف الذاتي، وثانياً: العنصر العاطفي وهو العنصر (المؤثر) الذي يتضمن مشاعر الفخر بالانتماء إلى المنظمة وهو أمر جد مهم في خلق صورة ايجابية لدى الفرد العامل، ويرتبط هذا المكون بقوة الدافع لتعزيز الذات.

ركز الباحثين في هذا التعريف إلى تقسيم التماثل التنظيمي إلى شطرين، الشطر الأول العنصر والمكون المعرفي الذي يدل على وجود خصائص مشتركة بين الموظف وشركته، والشطر الثاني يعبر عن مدى رؤية الموظف لانتمائه لمنظمته (شريف، 2022، ص 159).

من خلال عرضنا لأهم المفاهيم المختلفة حسب المراجع البحثية الكثيرة والمتعددة، يتجلى لنا أنه يصعب تحديد مفهوم واضح ودقيق وشامل وإنما يمكن يُستشَف مفهوم شامل متكامل يمكن لنا من خلاله تناول صفاته أبعاده، ومن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بمفهوم التماثل التنظيمي نجد أن التماثل يشير إلى فعل أو عملية غير نهائية تتغير عبر الأزمنة والسياقات المختلفة يطور الفرد فيها الروابط مع منظمته أو مجموعة معينة ويشعر بالاتحاد معها وهذا الارتباط يساعد على تقوية الجوانب الاجتماعية للمنظمة، حيث يقوم الفرد بإشباع بعض من حاجاته ومطالبه وأهدافه التي تتسجم مع أهداف المنظمة وتشكل جزء منها فهو يعمل على تحقيقها من أجل الوصول إلى نوع من التوازن النفسي والاجتماعي وإحساسه بأهمية الأهداف التي تسعى إليها منظمته والتي من خلالها تتحقق أهدافه وتشعره بالرضا عن نفسه ويتحرر من حالة التوتر والتردد التي يعيشها.

2. سمات التماثل التنظيمي:

يوجد ثلاث سمات رئيسية يتمتع بها مصطلح أو مفهوم التماثل التنظيمي وحسب ما ذكرها كل من الباحثان (Somech & Drach, 2004) وسنلخصها فيما يلي:

1-1- سلوك تطوعي:

حيث أن هاته السمة غير تتضمن في التوصيف الوظيفي الرسمي، دور الفرد نفسه ولا يعتبر جزء من الواجبات والمهام الوظيفية الأساسية والرئيسية.

2-2- سلوك مفيد للمؤسسة:

حيث أن سلوكيات المواطنة التنظيمية لا تحدث ولا تتحدد بشكل غير مقصود، ولكنها تعتبر سلوكيات موجّهة نحو تحقيق غاية وهدف معين من أجل تحقيق المنفعة للمنظمة.

3-3- متعدد الأبعاد:

يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية مصطلح مفهوم ومتغير متعدد الأبعاد، حيث انه يوجد العديد من الأبعاد التي يتمتع ويتميز بها سلوك المواطنة التنظيمية (حنظل، 2019، ص15).

3. أبعاد التماثل التنظيمي:

تتجه العديد من الدراسات السابقة إلى تشخيص وحصر عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى التماثل التنظيمي ولتحديد طبيعة تأثيرها على سلوكيات الأفراد في المنظمة وفق ما تم اعتمادها من الباحث (Cheney, 1989) إذ اتفق الباحثون (Kreiner and Ashforth, 2004, p4) (العتيبي، 2016، ص20) (عبد الفتاح وأبوسيف، 2016، ص484)، (مرابط، 2015، ص47)، (صالح، 2015، ص253)، (بشاشة 2008، ص429)، (Reese, 2014, p9)، و(الحوامدة 2006) بالإضافة إلى كل ذلك ما أكدّه الباحثان والعلمان (Miller, Allen, Casey, And Johnson, 2000) بحيث توصلوا واتفقوا على أن التماثل التنظيمي يتضمن الأبعاد التالية:

2.3. الولاء (التنظيمي):

يُجمع الباحثون بأن بعد الولاء عبارة عن إدراك ذهني بالتوحد مع المنظمة يتضمن استبطان القيم والنوايا السلوكية بالإضافة للتأثير الإيجابي، والمتمثل لدى الموظف تجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذله المزيد من الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها من المنظمات، فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو جملة من الأهداف والقيم التنظيمية، وهكذا فإن أهداف المنظمة التي يشعر الفرد بالتزامه الدائم نحوها قد تكون مشتركة مع منظمة معينة، حيث يمتلكه شعور ببعض الحصرة والخسارة النفسية عند تركها، وعلى هذا الأساس فإن الولاء يعتبر احد الأبعاد المهمة والبارزة بشكل

واضح والتي تدخل ضمن تشكيل الهوية(الرشيدي، 2003، ص88)، " فالولاء يعبر عن المدى الذي يقبل به الفرد لأهداف المنظمة وقيمتها ويتمثلها، كما ينظر إلى دوره في المنظمة من خلال الإسهام الذي يقوم به بالنسبة لهذه الأهداف باعتباره جزءا هاما لا يتجزأ من شخصيته " (Janet, 1989, p248)، " وعبر الولاء أيضا عن مدى الدعم الذي يقدمه العامل لمنظمته والحماس والإصرار لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ودعمها ومحاكاة سلوك الآخرين"(فاطمة أنور، 2021، ص168). كما انه" يعبر عن اتجاه الفرد نحو المنظمة والذي يربط ذات الفرد مع المنظمة التي يعمل بها(Sheldon, 1971, p143).

3.3. الانتماء(العضوية):

يشير بعد (الانتماء) العضوية إلى مدى الدرجة والفهم وإدراك العامل لذاته من حيث ارتباطه بالمنظمة، وإحساسه بالانتماء لها، وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية والراحة النفسية لها لدرجة انه يعرف ذاته من خلال عضويته بالمنظمة، ووفق ذلك فالعضوية هي مدى إدراك الموظف لذاته من خلال ارتباطه بالمنظمة وإحساسه ألتماهي بالانتماء إليها، يعني ذلك أن التطابق النفسي بين الفرد ومنظمته لدرجة أن يعرف العامل نفسه من خلال هوية الشركة(مرزوق، 2013، ص3)، إن الدافع الذي يوجهه الفرد إلى ضرورة الانتماء إلى الجماعة أو المنظمة، ينطلق من منطلق حاجة الفرد إلى أن يكون جزءا من جماعة من الناس أو من وحدة اجتماعية، بمعنى أن يكون مقبولا من الأفراد كواحد منهم يحيطونه بالمودة والاهتمام والرعاية.

وتناولت نظرية الحوافز والدافعية مصطلح الانتماء على اعتبار انه احد الحاجات أو الدوافع التي تحفز الفرد وتؤثر في سلوكه، حيث أشار (ماكلياند) إلى حاجة الانتماء من خلال نظرية الحاجات وعرفها على إنها " الرغبة في تكوين علاقات شخصية واجتماعية قوية وصداقات مع الآخرين "(سلطان، 2002، ص140)، وفي مجال تحديد العلاقات بين بعد الانتماء والتماثل التنظيمي يشير إلى انه كلما زاد تماثل الفرد مع مجموعته فانه يميل إلى الشعور بالانسجام والوحدة معها، والذوبان والانصهار فيها فتكون مكاسبها مكسب له، وأهدافها أهداف له، ونجاحها وإخفاقها نجاحا وإخفاقا له(الصرايرة، 2009، ص39).

ويشمل بعد الانتماء على خصائص تتمثل في:

- الانتماء له تأثير على قرار الفرد سواء بالبقاء أو بترك المنظمة.
- الانتماء يمثل رد فعل الفرد والذي يظهر في نواحي عدة وسلوكيات متعددة.
- الانتماء يمثل حالة مزاجية ونفسية تصف مدى العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- ارتباط الفرد بالمنظمة من خلال حرصه على الاستمرارية في عضوية المنظمة(الشلوي، 2015، ص67).

4.3. التشابه:

يعرف كل من (Dutton & Dukerich) (1994) هذا المفهوم في المنظمات على انه " القبول والتناغم مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابها مع الفرد"، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم الفرد ومعتقدات وقيم والمنظمة، حيث يقع التماثل على مدرج يتراوح بين تخلي الفرد عن هويته الشخصية، وصولا إلى قبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية. وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يراه الأفراد انه مميز لهم ومركزي ومستمر بالنسبة للمنظمة مع ما هو مفهوم لذاتهم فأنهم يُدمجون من جهة (1) الخصائص التنظيمية التي يرون أنفسهم فيها مع مفهومهم الذاتي عن أنفسهم، حيث يدرك الأفراد بأن هناك تداخلا بين خصائص المنظمة وخصائصهم الشخصية، ويصبحون مرتبطين وملتصقين نفسيا بمنظمتهم ويرون هويتهم من خلالها، ومن جهة أخرى (2) فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث التطبيق والعمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، وحتى التاريخ والمصير المشترك بينهم، ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الأفراد والمجموعة التي ينتمون إليها، إلا أن المجموعة تسهم بدرجة عالية من التشابه، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، إلا أن من المحتمل أن يتماثل الفرد مع المجموعة الأكثر تشابها به (الرشيد، 2003، ص27)، ولإنجاح عملية التماثل في المنظمة لابد من وجود درجة كبيرة من التشابه في قيم بين الفرد والمنظمة، والأهداف، والرغبات، ومصالح كلا الطرفين (الخلفيات، 2006، ص39)، ويعني بذلك إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو في المنظمة التي ينتمي إليها (دعاء، 2021، ص 283). ويقصد بعملية التشابه (Similarity): " إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم، وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي ينتمي إليها " (Cheney, 1982, P 110).

وبعد هذا البعد مهم جدا في إنجاح عملية التماثل إذ نستدل على نجاح هذه العملية من خلال وجود درجة عالية وكبيرة من التشابه التام بين قيم وأهداف ورغبات وخصائص ومصالح كلا الطرفين (الفرد والمنظمة) (Greta & Hannan, 2005, P180).

4. أنواع التماثل التنظيمي:

ترتبط الهويات الفردية والهويات التنظيمية ارتباطاً تبادلياً من حيث تماثل الفرد مع المنظمة، بالضبط كما ترتبط الهويات الاجتماعية والهويات التنظيمية بعلاقة تبادلية تتماثل فيها الجماعة مع المنظمة، حيث بعد الاطلاع على أدبيات البحث يتمكن الباحث من التمييز بين نوعين من التماثل التنظيمي

1.4. تماثل الفرد مع المنظمة "من أنا؟":

يمكن أن تؤثر الهويات التنظيمية نتيجة الشعور بالهوية الفردية في السلوك الفردي مثل الولاء، الانتماء، والتماثل للمنظمات، حيث يتماثل الفرد مع وحدة تنظيمية معينة في حالات مختلفة صنفها الباحث حسب مراجع بحثية مختلفة كما يلي:

. **الحالة الأولى:** يشير Cheney (1983): أن الفرد يتماثل عندما يدرك في إحدى أدواره التنظيمية، أو أثناء عملية اتخاذه لقرار معين أن قيم الوحدة التنظيمية السائدة أو مصالحها تتصل بتقويم الخيارات البديلة المتاحة أمامه (Cheney, 1983, p144)، ما يجعلهم يطورون أسساً لاتخاذ قرارات نابعة من قيم المنظمة وأهدافها، وبالمقابل يمكن أن يؤثر السلوك الفردي في الهوية التنظيمية (مازن، 2003، ص26).

. **الحالة الثانية:** حيث يذهب Simon (1956): إلى أنه من منظور المنظمات أنه قد لا يتماثل الفرد طوعاً، وإنما استجابة لما يفرضه أرباب العمل أو أصحاب المصالح، فيكتسب الفرد هذا السلوك الفردي ما يزيد احتمال أن تكون القرارات وفق لأفضل ما يحقق مصلحة المنظمة، حتى في حالة غياب الإشراف والرقابة.

. **الحالة الثالثة:** يشير Pratt et Foreman (2000): إلى أنه في إطار المنظمات هناك هويات متعددة للفرد الواحد، ومن ثم فالتماثل التنظيمي قد يحدث في صيغته المتعددة المستويات، حيث أن المنظمات تتيح لأعضائها العضوية في عدة جماعات، فالفرد قد يكون في الوقت ذاته عضواً بالمنظمة ككل، وفي قسم معين فيها، وفي جماعة معينة داخل القسم، وكل هذه العضوية تعني احتمال تركيز الهوية فيها، رغم اختلافها بكل مستوى.

. **الحالة الرابعة:** يذكر مازن الراشد (2003): أنه تحدث الهوية التنظيمية على المستوى الفردي حينما تصبح معتقدات الفرد عن المنظمة التي يعمل بها تعريفاً لذاته.

فمن خلال الهوية التنظيمية تصبح أهداف المنظمة والفرد متكاملة أو متطابقة، حيث يحدد الشخص هويته الشخصية من خلال المنظمة من خلال ما يلي:

. عندما تكون هوية الفرد كعضو في المنظمة أكثر بروزاً من الهويات البديلة.

. عندما يتطابق مفهوم الفرد الذاتي عن نفسه مع تلك الخصائص التي يعتقد أنها تعرف المنظمة كجماعة إدراك لتداخل بين الخصائص الفردية والخصائص التنظيمية، فالعامل المتماثل مع المنظمة يميل إلى رؤية

نفسه على انه يمثل المنظمة عن طريق تفاعلاته مع الآخرين، ويحتضن مصالح المنظمة ويعدها أساسية في قراراته الإستراتيجية، ويبتعد عن الذين تتناقض قيمهم ومعتقداتهم وأهدافهم مع قيم المنظمة.

2.4. تماثل الأفراد العاملين للمنظمة "من نحن؟":

تُشير "الهوية التنظيمية" في حالات الهوية الاجتماعية السائدة إلى اكتساب السلوك الجماعي في الحالات التالية:

❖ الحالة الأولى:

يكتسب الأفراد التماثل الجماعي من خلال العلاقة العميقة لأعضاء المنظمة "بخصائص المنظمة الأساسية"، حيث تنطوي هذه الخصائص على عدد من الأبعاد مثل: القيم، العادات، المعتقدات، المبادئ، القيادة، أو أي عنصر آخر يُعد ذا معنى للأفراد أو المجموعات المعنية. ولهذا فالأفراد الذين يتماثلون مع هوية المنظمة يملكون أحاسيس بالتضامن والدعم للمنظمة ولديهم إدراك بالخصائص المشتركة مع أعضاء الجماعة (الرشيد، 2003، ص26).

❖ الحالة الثانية:

يجادل المتخصصون والمنظرون في مجال علم النفس بأن الأفراد يهدفون إلى تأكيد تمايزهم الذاتي، وبهذا فهم يتماثلون بقوة مع منظمات لها خصائص فريدة بالنسبة للمجموعات الأخرى، حيث يؤكد Hall Et (1972) وDutton & Pratt (1998)، أن الأفراد يميلون في تقويمهم لتقديرهم الذاتي إلى التماثل مع المنظمات التي لها مكانة اجتماعية جد مرموقة، أو من جوانب اجتماعية مرغوبة بالمقارنة مع الجماعات. وهكذا فإن إدراك الاختلاف للجماعة يكمن من خلال المقارنة الاجتماعية بين الجماعات، الذي تحفزها الحاجة إلى تقدير عال للذات، كدافع وموجه نفسي لحدوث التماثل التنظيمي، حيث أن الأفراد الذين يستمدون تقديراً عالياً لذاتهم بواسطة عضويتهم التنظيمية ينجحون في إظهار مستويات ونسب عالية من التماثل، فالتقدير الجماعي يقوي عملية التماثل، لان العضوية تمكن الأفراد من تعريف أنفسهم من حيث الخصائص الإيجابية للمنظمة (مرايط، 2019، ص66).

كذلك من خلال اقتباس عن نموذج (Elsbac, 1999) عن أنواع التماثل التنظيمي، والتي تمت ترجمتها من قبل الباحث (سلمان، 2015) مكن من اعتماد أربع حالات للتماثل التنظيمي:

أ. حالة التماثل:

بعض الأفراد يتماثلون بشكل مباشر وقوي مع المنظمة التي يعملون لديها، فتكون تصرفاتهم وتفكيرهم بشكل يتطابق تماماً مع المنظمة التي ينتمون إليها، وعليه التماثل في هذه الحالة يرتبط إيجابياً بإنجاز المهام

والمسؤوليات المتوقعة والتحفيز والأداء والحيازة وسلوكيات المواطنة والرضا الوظيفي بشكل يحقق به الفائدة للفرد وللمنظمة معا.

ب. حالة التماثل المتناقض:

هو حالة موازنة التوتر، حيث أن الفرد في آن واحد يتقبل مجموعة وجملة من الجوانب الخاصة بالمنظمة ويرفض جوانب أخرى، وقد يبدو هناك صراع في الأدوار وتناقض تام في الهويات التنظيمية وعدة تناقضات نفسية تعتبر من العوامل المؤثرة في عملية التماثل التنظيمي المتناقض.

ج. حالة عدم التماثل:

وهي الحالة التي يعرف الفرد بها نفسه من خلال معارضته عملية الانتماء للمنظمة أو لمجموعات ما. وعدم التماثل هنا يتناسب طرديا مع بعض السلوكيات السلبية، مثل إساءة استخدام الموارد والآلات الخاصة بالمنظمة أو التغيب عن العمل أو التأخر المتكرر عنه (رؤى، 2022، ص 28).

د. حالة التماثل المحايد:

وهي الحالة التي تمثل عدم الاهتمام وحلة الإهمال بالمنظمة، والتي ينتج عن فشل في عملية الاتصال، التماثل المحايد يكون له بعض الآثار السلبية المرتبطة بالوظيفة مثل ضعف في سلوكيات المواطنة وغياب الشعور بالرضا وقد يؤدي التماثل المحايد إلى حالة من عدم التماثل، مع التحذير من أن المستويات العليا من انعزال العامل عن المنظمة تؤدي به إلى إعطاء نتائج أكثر سلبية على تنعكس على الأداء.

كما يرى الرشيد أن التماثل التنظيمي يتصف بثلاث ملامح عامة والمتمثلة فيما يلي:

أولاً: ترتبط عملية التماثل التنظيمي ارتباطا وثيقا بكافة الجوانب الاجتماعية للمنظمة.

ثانياً: تعد عملية التماثل التنظيمي مرتكزا محوريا وجوهري لمنطلق الأفراد في عملية اتخاذ القرارات التنظيمية.

ثالثاً: هناك هيكل تنظيمي عميق مغروس في إدراكات أعضاء المنظمة، والإدراكات الجمعية لأعضاء

المنظمة توجه الاتصالات في المنظمة وتحدد شكلها بطريقة تعزز التماثل التنظيمي الجمعي لدى أفراد

المنظمة (الرشيد، 2003، ص 27).

5. أهمية التماثل التنظيمي:

- تتضح أهمية التماثل التنظيمي في خلق جملة من السمات كالإخلاص والتعاون وتنمية روح الانتماء لدى الأفراد ما يؤدي بالنهاية لتحقيق أهداف كل من المنظمة وأفرادها بكفاءة وفعالية (Simon, 2007, p750).
- ويرى (Duncan, 2002, p14) بأن للتماثل التنظيمي أهمية يمكن تناولها في جملة من النقاط أهمها:
- أ. تعزيز الارتباط النفسي بين الأفراد العاملين مما يعزز إيمانهم بوحدة المصير وإن حالات الفشل والنجاح ستؤثر فيهم جميعاً على حد سواء.
 - ب. ينتمي الشعور بالرضا والقناعة لدى الأفراد مما ينعكس إيجاباً على تنفيذ الأعمال الموكلة لهم بكفاءة وفعالية.
 - ج. نشر ثقافة الالتزام والانضباط مما يخلق الدافعية العالية في العمل والحد من الصراعات.
 - د. تحسين الصورة الذهنية للمنظمة في المجتمع وهذا يكسبها ميزة تنافسية مقارنة بغيرها من المنظمات المنافسة الأخرى في نفس المجال.
 - هـ. تقبل التغييرات والتطورات داخل المنظمة بصورة أسرع وهذا ما يمنحها عنصر المرونة بسبب قناعة الأفراد بأنها في نهاية المطاف ستحقق المصلحة العامة لها.
- وتتضح أهميته كذلك من وجهة نظر (رشيد، 2003) فيما يلي:
- 1- يوفر التماثل التنظيمي للمنظمات منافع كثيرة للفرد وللمنظمة، منها الدافعية والالتزام والأداء والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الاحتكاك والصراع.
 - 2- للتماثل دوراً بارزاً في عملية صنع القرارات في المنظمة، حيث أن الفرد عندما يقيم ويعطي بدائل الخيار، فه بذلك لا يراعي أهدافه الشخصية فحسب، وإنما يراعي أهداف منظمته أيضاً. كما أن الفرد الذي يتمثل بقوة مع منظمته أكثر تكون معتقداته عن المنظمة ايجابية إلى حد كبير، ومن جوانب متعددة، مثل الاعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمة، ومن ثم يأخذ قرارات منسجمة ومتماشية مع أهدافها.
 - 3- يشجع التماثل التنظيمي على بعث روح التماسك والتعاون داخل المنظمة، ويؤيد على المشاركة الفاعلة للأفراد ويسهل عملية كل من التنسيق والاتصال والتعلم.
 - 4- تسهم عملية التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة في المجتمع وتعمل على رفع قدراتها التنافسية، فالموظف الذي يتمثل مع منظمته بشكل أكبر يدافع عنها أمام المجتمع وأمام المنظمات الأخرى، ويبذل قصارى جهده في تحقيق أهدافها، ويسهم في جعل مخرجات المنظمة تتميز بالجودة والقدرة على التنافسية.

5- ويرى البعض الباحثين أن هناك خمس فوائد يمكن للفرد استخلاصها وتحقيقها من خلال عملية التماثل التنظيمي وهي: تعزيز احترام الفرد، والسمو فوق الذات، وإضفاء معنى للحياة، وزيادة درجة الانتماء للمنظمة، والارتقاء بمستوى الطموح لدى الأفراد (نور الإيمان، 2022، ص160).

أما (الشواورة، 2015) يبرز ويوضح لنا أهمية عملية المائل في النقاط التالية:

- يصب التماثل في النهاية لصالح المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة عالية فهي تنمي روح الانتماء والولاء والتشابه والدافعية والالتزام وبذلك تنمي روح الإبداع والابتكار والتعاون.
 - تعد عملية التماثل إحدى الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي إذ تسعى المنظمات على اختلاف أنشطتها وأعمالها أن يكون العاملون فيها ملتصقون برسالتها ومبادئها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها.
 - إن للتماثل أيضا دورا هام في وصنع القرارات في المنظمة حيث أن الفرد عندما يقيم بدائل الخيار فإنه لا يراعي في ذلك أهدافه الشخصية فحسب وإنما يراعي أهداف منظمته.
 - عندما يتماثل الأفراد مع منظماتهم فإنه يسهل عليهم إحداث عملية التغيير بدون مشاعر الإجبار والإكراه والمقاومة.
 - إن الفرد الذي يتماثل مع منظمته أكثر تكون معتقداته عن المنظمة ايجابية إلى حد كبير ومن جوانب متعددة مثل " الاعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمة".
 - التماثل هو الشعور بالقناعة لدى الفرد عن العمل (الشواورة، 2015، ص124).
- وتساهم عملية التماثل التنظيمي كذلك في تحسين التغذية العكسية حيث نلاحظ أن الأفراد الذين يتماثلون مع المنظمة فإنهم يصبحون مهتمين بشكل أكبر بالقضايا الخاصة للمنظمة التي يعملون لديها. مثل سمعة المنظمة وبقاء واستمرار النجاح التنظيمي (Cassani , 2007, p54).

6. أهم الآثار الناجمة عن التماثل التنظيمي:

وترى (نورة عوض، 2020) انه يمكن حصر الآثار الناجمة عن التماثل التنظيمي من خلال النقاط التالية:

- 1- ارتفاع الروح المعنوية للأفراد.
- 2- الحد من عملية تسرب العاملين.
- 3- سلوك إبداعي ذاتي من قبل الأفراد.
- 4- تدني في نسب الغيابات للموظفين.
- 5- ارتفاع في المردودية والإنتاجية.
- 6- التأثير الإيجابي في حياة العاملين (نورة عوض، 2020، ص 266).

7. أهداف التماثل التنظيمي:

يُنظر إلى عملية التماثل التنظيمي على أنها حالة نفسية مهمة تُظهر مدى الرابطة أو العلاقة الموجودة بين العامل والمنظمة، فهي مسئولة عن العديد من المواقف والسلوكيات الرئيسية ببيئة العمل، وللتماثل التنظيمي أهداف متعددة تصب في مصلحة الفرد والمنظمة التي يعمل فيها، ومن أهداف عملية التماثل التنظيمي نذكر ما يلي:

- العمل على زيادة الانتظام والالتزام والأداء والدافعية العالية، والحد من عملية الصراع.
- العمل على زيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العمال في المنظمة.
- الارتباط النفسي بين العاملين كمجموعة وكفريق عمل، وأن مصيرهم وقدرهم واحد، وأن عملية النجاح أو الفشل تنعكس وتؤثر فيهم جميعاً.
- شعور العمال بحالة من الرضا والقناعة بالعمل وبالتالي تحسين أدائهم في العمل.
- تبين وتلميع الصورة الايجابية للمنظمة، والولاء لها. وقبول العمال بالتطوير والتغيير بسهولة وسلاسة ويسر لقناعتهم الكاملة كونها تصب للمصلحة العامة (الكعبي، 2018، ص146).
- بالإضافة إلى عدة أهداف أخرى وهي كالآتي:
- العمل من أجل تطوير المنظمة وازدهارها وتقدمها.
- الحد من عملية الصراع الحاصلة بين الأفراد وتحقيق المصلحة العامة للمنظمات.
- الملائمة بين القيم الخاصة بالأفراد والقيم الخاصة بالمنظمة.
- تشجيع روح الجماعة والفريق الواحد في العمل بما يحقق المصلحة العامة والعليا، وتحقيق الأهداف المسطرة والمنشودة (الاسطل، 2020، ص33).
- أيضا يذكر العتيبي (2016) بأن أهداف عملية التماثل التنظيمي تتمثل فيما يلي:
- غرس روح الولاء والانتماء والتشابه في نفوس العاملين تجاه منظماتهم.
- تشجيع روح العمل الجماعي وروح الفريق الواحد بين العاملين بما يحقق أهداف ورؤية المنظمة.
- تحقيق عملية الاستغراق الوظيفي المساهمة في تطوير وتقدم المنظمة.
- تكوين بيئة عمل خالية من الصراعات والتناقضات بين العمال والقائد.
- يساهم في تنمية الإيثار لدى العاملين وحرصهم على تحقيق مصالح وأهداف المنظمة العامة ثم تحقيق أهدافهم الخاصة (العتيبي، 2016، ص714-715).

8. خصائص التماثل التنظيمي:

يعد التفاعل والانسجام الايجابي بين الأفراد من جهة والمنظمة من جهة أخرى شرطاً أساسياً ومحورياً لتحقيق عملية التماثل التنظيمي إذ أن التكامل السلوكي محورياً ما بين الأفراد والمنظمة، ويوصف بمستوى التعاون والتفاعل والتشاركية بين العاملين، الأمر الذي يؤسس لبناء محفظة من الأدوار والمهام والسلوكيات تسهم في خلق تماثل تنظيمي يحقق ويضمن النجاح والاستمرارية للمنظمة في بيئة عمل تنافسية، والتماثل التنظيمي كظاهرة تنظيمية له العديد من الخصائص التي يتميز بها ومن بينها ما يلي:

- 1- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطاً قوياً بكل الجوانب الاجتماعية.
- 2- يعد التماثل التنظيمي مركزاً أساسياً لمنطق الأفراد في عملية اتخاذ القرارات التنظيمية.
- 3- يعتبر التماثل التنظيمي معقداً لكلا من الإدراكات والمعتقدات، الاتجاهات، سلوك ومشاعر الأفراد في المنظمة والمدرجات التي تتولد لديهم تحدد أنواع التماثل التنظيمي التي يمكن بواسطتها تحديد شكله على مستوى المنظمة (نور الإيمان، 2022، ص 160).

كما أن للتماثل التنظيمي خصائص يتصف بها فهو يرتبط ارتباطاً قوياً في الجوانب الاجتماعية للمنظمة، ويعد مركزاً أساسياً لمنطق العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية، كما أنه يعتبر مغروساً في إدراك الأفراد العاملين في المنظمة، وهذه الإدراكات تحدد نوع الاتصالات وشكلها على مستوى المنظمة (دعاء، 2021، 283-284)

كذلك يرى جونسون وآخرون (1999) أن التماثل التنظيمي يتصف بثلاث خصائص وهي:

- يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الاجتماعية للمنظمة.
- يعتبر التماثل التنظيمي ركيزة أساسية في مساعدة العاملين على اتخاذ القرارات التنظيمية.
- يتحقق التماثل التنظيمي من خلال هيكل تنظيمي مغروس ومتعمق في إدراكات جميع العاملين في المنظمة التي تشمل قيمهم، معتقداتهم وأفكارهم ومشاعرهم، وهذه الإدراكات تساعد في توجيه الاتصالات فيما بينهم وتحدد شكلها لتحقيق عملية التماثل التنظيمي الجمعي بينهم.

9. العوامل المساعدة في تنمية التماثل التنظيمي:

1.9. إشباع حاجات العاملين:

من البديهي أن للعمال مجموعة من الاحتياجات يسعون إلى إشباعها منها الفسيولوجية الأساسية، وحاجتهم الماسة في لأمن والشعور بالطمأنينة ويسعون من أجل أن يكونوا محبوبين ومقدرين وأنهم ينتمون إلى جماعة تسعى لتحقيق ذاتهم، والتنظيم والمناخ الذي لا يساعدهم على إشباع حاجاتهم لا يمكن أن يكون مكانا مناسب لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره ليساعدهم في تحقيق هذه الاحتياجات، مما يزيد من ولائهم للمنظمة ويدفعهم إلى بذل المزيد من العطاء والجهد والعمل فيها (مباركي، 2008، ص 113).

2.9. المكانة الاجتماعية:

ونعرف المكانة بأنها الوضع الذي يشغله الفرد في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، ويحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات والالتزامات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك مدى العلاقة بأفراد آخرين لديهم مكانة مختلفة، وتشير جل الدراسات في هذا المجال إلى أن تمتع العامل بمكانة عالية في التنظيم تؤدي إلى تكوين ولائه وانتمائه التنظيمي والاستمرار فيه وبذل أقصى جهد في العمل والرغبة بتحقيق أعلى درجة من المكانة الاجتماعية مما ينعكس ايجابيا على حسن الأدوار وزيادة الإنتاجية.

3.9. السياسات:

ضرورة العمل تبنى على سياسات داخلية تساعد في إشباع حاجات الأفراد في المنظمة ويعتمد السلوك في ايجابياته وسلبياته على مدى قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات، فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيترتب عليه بالضرورة إتباع نمط سلوكي ايجابي بشكل معين يساعد في تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات ما يولد عنده الشعور بالرضا والراحة والاطمئنان والانتماء ثم عملية تماثله التنظيمي.

4.9. الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية وانفعالية ايجابية وسارة التي تنشأ عن طبيعة عمل الشخص وخبراته العلمية والعملية، وعادة ما ينتج الرضا عن مدركات الفرد حول المدى الذي يوفره العمل من المتطلبات الأساسية للفرد، وقد كشفت جل الدراسات وجود ترابط بين بعد الرضا الوظيفي وبعد الولاء التنظيمي والتماثل التنظيمي للفرد، وأن البيئة التنظيمية التي تسودها درجة عالية من الراحة والرضا الوظيفي يكون أفرادها أكثر ولاء وانتماء من غيرهم.

5.9. وضوح الأهداف:

يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة عملية الولاء والانتماء التنظيمي لدى الأفراد فكلما كانت الأهداف بسيطة وواضحة ومحددة كلما أمكن تطبيق وتحقيق هذه الأهداف، وينطبق ذلك على المنهج والفلسفة والكفاءة الإدارية، فكلما كانت العمليات التنظيمية ووظائف الإدارة واضحة يشكل جيد كلما أدى ذلك إلى زيادة عملية الانتماء والإخلاص ومنه تحقيق الولاء التنظيمي.

6.9. مشاركة العاملين في التنظيم:

عرفها الباحث " Davis " بأنها: اندماج عقلي وروحي وعاطفي للأفراد في ظروف فرق العمل والجماعة التي تشجعهم كي يساهموا في تحقيق أهدافها ومقاسمتها المسؤولية، فالمشاركة تعتبر في حد ذاتها مساهمة لتحقيق أهداف التنظيم وتعتمد على المشاركة العقلية والفكرية القائمة على استخدام أسس ومناهج علمية لجعل المشاركة فعالة وناجحة فهي تقوم بزيادة عملية تحفيزية للأفراد وتدفعهم للعمل بشكل اكبر وذلك بإعطائهم الفرصة الجيدة للمشاركة والتحلي بالأخلاق والابتكارات الرامية إلى تحقيق الأهداف فهي أيضا تعمل على تنمية وصقل مهارات الأفراد في بيئة العمل وتقبلهم للمسؤولية.

7.9. الثقة التنظيمية:

وتتطلب من مبدأ إيمان العامل أن المنظمة سوف تهيأ الظروف وتحدد الإجراءات والقواعد المناسبة للعمل لصالحه، كما أنها تلتزم بوعودها وتعهداتها تجاهه وتكون مؤمنة لرعاية أهدافه ومصالحه، كما تساهم الثقة من الإدراك المشترك لأفراد التنظيم الراغبين في تحقيق علاقات ذات فعالية وأن الجميع لا يرغبون في الإيذاء بالآخرين، اعتمدت المنظمات على العنصر البشري من اجل تحقيق الكفاءة والجودة والفعالية للمنظمة في تقديم أرقى الخدمات المتميزة لأفرادها بهدف رفع درجة الثقة بين العاملين والتنظيم لان عامل الثقة له أهمية بالغة في تماسك الجماعة في تنمية الانتماء الولاء للمنظمة وزيادة في درجة العملية الإبداعية والابتكارية.

كما نجد تعريف الثقة التنظيمية في تعريف (Michell & Andrey, 2000, P55) على أنها " جملة من القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة، والتي تعد بمثابة دليل للأفراد في المنظمة، وتؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد داخل المنظمة" (Michell & Andrey, 2000, P 186).

9.9. أسلوب القيادة:

القيادة لها أهمية بالغة في حياة أي منظمة واستمرارها فهي ذلك النشاط الإداري لتنظيم مستوى الإنتاجية وتنشيط العملية الابتكارية في حل المشكلات ورفع التحدي والروح المعنوية، فعلى عاتقها مسؤولية اختيار الأهداف وتنمية الولاء والانتماء وبناء جسور الثقة وتحقيق الأهداف المسطرة، والقائد له الدور الفعلي في

جعل الأفراد يرغبون البقاء في التنظيم وذلك عن طريق إتباعه أسلوب الإشراف المناسب ومحاولته في الإقناع والتشجيع والاجتهاد في إبداء الرأي ومحاولته في استيعاب جل الأفكار الجديدة ووجهات النظر.

10.9. نظام الحوافز:

يعرف نظام الحوافز بأنه " مجموعة العوامل والمؤثرات التي من شأنها دفع العاملين أياً كان موقعهم نحو بذل جهد أكبر للإقبال على تنفيذ المهام بجد وبكفاءة عالية ومرضية لرفع مستوى العمل نوعاً وكماً "، فأنظمة الحوافز تحقق مصلحتين هما:

✓ حث الأفراد على إتمام العمل والواجبات المطلوبة بكفاءة.

✓ إشباع حاجات الأفراد والعمل على تحقيق رغباتهم ضمن الإمكانيات المتاحة والمتوفرة، إن تمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث التعاون والمساواة والعدالة التنظيمية يؤدي إلى تحقيق كل الأهداف الفردية والتنظيمية ويعزز الثقة المتبادلة ويرفع من الروح المعنوية ويزيد درجة الراحة النفسية والرضا ويدعم الشعور بالولاء والانتماء والتماثل التنظيمي فالبيئة التنظيمية التي لا تحظى بمناخ تنظيمي سليم تعاني من ظهور بعض المشاكل والآثار السلبية المتمثلة في زيادة الدوران الوظيفي واللامبالاة وعدم حيوية وتدني الإنتاجية.

10. العوامل المؤثرة في بلورة التماثل التنظيمي:

يعتبر البحث في مفهوم ومصطلح التماثل التنظيمي من حيث مبدأ الظهور والتكوين والتطوير عملية ذات أبعاد متشابهة ومتداخلة، بحيث تعددت اهتمامات واجتهادات الدارسين والباحثين الأكاديميين على أهم المفاهيم والعوامل المساعدة على ظهور وتكوين التماثل التنظيمي داخل التنظيم، ومن هنا سنحاول عرض أبرز العوامل المساعدة في تشكيل و تكوين التماثل التنظيمي التي تطرق لها الباحثين في أبحاثهم، فقد لخصها " خالد سلامة الصرايرة " (2010) في كتابه " التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي " في مجموعة العوامل التي تؤثر في مستوى التماثل التنظيمي ومن أهمها نذكر ما يلي:

1.10. الثقافة التنظيمية:

وتشمل الثقافة التنظيمية كل الأنماط السلوكية المقبولة: فهي مجموعة القيم والعادات والمعايير والمعتقدات والافتراضات المشتركة، التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أفراد وأعضاء المنظمة، وطريقة صنع واتخاذ القرارات، وأسلوب تعاملهم مع التغيرات البيئية الحاصلة، وكيفية تعاملهم مع الإجراءات والمعلومات والاستفادة منها بشكل جيد لتحقيق ميزة أكثر تنافسية للمنظمة" (مصطفى، 2005، ص40).

كما أنه توجد هناك عدت عوامل أخرى من الممكن إدراجها لتقييم ثقافة المنظمة مثل تاريخ المنظمة، مهمة المنظمة، فرص التقدم والاستقرار المالي، برامج المكافآت، والحوافز المادية والمعنوية في المنظمة، والمعنويات (Sluss, 2005, p19).

وتتأصل الثقافة عندما تتحد مجموعة من الأفراد، ومن خلال شعور معين بالرسالة التي توحدهم وتجمعهم لتحقيق هدف مشترك، ثم تتطور مع مرور الزمن لتتجذر في المنظمة، وتشكل قاعدة مشتركة ستشاطرهما أعضاء المنظمة، وتصبح ذات أساس قوي وأكثر تماسكا وثبات ومن الوظائف المهمة للثقافة التنظيمية(القريوتي، 2003، ص150).

2.10. جماعة العمل:

تؤثر جماعة العمل على الفرد الذي يعمل ضمنها في عدة مستويات متماثلة مع الآخرين ومع المنظمة، وتستمد الجماعة هذا التأثير من خلال جملة من الخصائص التي تمتلكها (كعلاقات اعتمادية متبادلة، ومهارات تكاملية، ومشاركة فاعلة من الجميع في رسم وتحديد (الأهداف واتخاذ القرارات، والحجم، والمكانة المميزة، والتشابه بين أفرادها).

إن جماعة العمل هي عبارة عن مجموعة من الأفراد المتماسكين والمتعاونين والمتحدين مع بعضهم البعض، والذين لديهم سلسلة من القدرات التكميلية لبعضهم البعض من حيث المسؤولية والالتزام، مع التأكيد على أن هناك عوامل عديدة ترتبط بتشكيل وتكوين الجماعة والذي قد يؤدي إلى زيادة تماثلها وهي: التماثل ضمن الجماعة، الانتماء، التوحد، التشابه، التقارب في الأهداف، التهديدات الخارجية والتاريخ المشترك. أشار كل من ارنولد وفيلمان (Arnold & Feldman) في تعريفهما لجماعة العمل على أنها: مجموعة تتكون من شخصين أو أكثر يتفاعلون مع بعضهم البعض ويقتسمون الاهتمامات المشتركة ويجتمعون من أجل انجاز بعض النشاطات الوظيفية (Arnold & Feldman, 1986, p181).

3.10. مدة الخدمة ضمن المنظمة:

غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي وعاطفي وصدقة وعلاقات اجتماعية بين كل من الفرد والمجموعة والمنظمة التي يعمل بها لمدة أطول، توفر فترة عمل طويلة للفرد لدى المنظمة في عملية التماثل التنظيمي لتلك المنظمة خاصة، إذ أن الخدمة الطويلة تزيد من ولاء وانتماء الفرد للمنظمة، وهناك علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة(مرابط، 2018، ص80).

أيضا تؤثر فترة عمل الفرد لدى المنظمة في التماثل التنظيمي لتلك المنظمة خاصة، وذلك يزيد من ولائه لهذه المنظمة وانتمائه إليها، حيث توجد علاقة ارتباطية طردية بين التماثل ومدة العمل كما بينته الدراسة(القرالة، 2006، ص156).

4.10. الاتصالات التنظيمية:

ويقصد هنا بالاتصالات التنظيمية تلك الوسائل والأساليب التي تستخدمها الإدارة أو المديرين أو حتى الأفراد العاملين بالإدارة، لتوفير أكبر قدر ممكن من معلومات لباقي الأطراف الأخرى وهي وسائل تخدم أهداف الإدارة بصفة جوهرية، كما تسهل عمل المديرين والعاملين بالإدارة.

فعملية الاتصال التنظيمي تعني تبادل المعلومات والخبرات والآراء بين شخصين أو أكثر، فهي ضرورية لعملية التواصل والترابط بين الأفراد والمنظمة، إذ أنها تساعد الأفراد على فهم أهداف المنظمة وواجباتها المنوطة بها، والتفاهم والتعاون فيما بينهم بطريقة بناءة لأجل تحقيق تلك الأهداف، فكلما كانت قنوات الاتصال والمعلومات متدفقة عبرها، كان الترابط والصلة أقوى بين العاملين والمنظمة، كلما زاد ذلك من الرضا عن المنظمة، فالفرد هنا يشعر بالأهمية والمشاركة بشكل كبير، وهذا ما يجعله يتفهم ادوار الآخرين، مما يحفزهم على التعاون والتنسيق.

لقد كان الاتصال التنظيمي ولا يزال عملية حيوية في مجال العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، كذلك يتم من خلاله انجاز الأعمال، وبالتالي فهو عنصر هام من عناصر التحكم والتوجيه داخل التنظيم، ويربط جميع العاملين مع كافة أقسام المنظمة، إن تعدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتوى الاتصال تؤثر في عملية التماثل التنظيمي، فكلما زاد عدد مرات الاتصال مع الآخرين كانت أكثر عمقا زاد احتمال تماثل الفرد مع المنظمة(حريم، 2003، ص33).

إن تعدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتوى عملية الاتصال (مثل الموضوعات المختلفة التي تتم مناقشتها) تؤثر في التماثل التنظيمي، فكلما زادت عدد مرات الاتصال مع الآخرين، كانت الاتصالات أكثر عمقا، وزاد احتمال تماثل الفرد مع المنظمة(Van & Pryu, 2000,P 132).

5.10. الصراع التنظيمي:

تعد المنظمات الإدارية وفقا للاتجاهات المعاصرة في الإدارة والمنظمات الاجتماعية أكثر عرضة لعملية الصراع التنظيمي، حيث يشكل الإنسان فيها العنصر الأول الذي يعبر عن حيويتها وتفاعلها، ويقدر ما يبذل الإنسان من جهد في أدائه وما يظهره من فعالية، فانه ينعكس على فعالية المنظمة.

ويرتبط الصراع التنظيمي بالدرجة الأولى بوجود الأهداف والمصالح المشتركة للأفراد حيث إن كل فرد يسعى إلى تحقيق مجموعة من الفوائد من خلال انضمامه للتنظيم وإن هذه الفوائد يمكن تحقيقها بواسطة السعي لتحقيق أهداف التنظيم، من هنا فإنه قد يحدث تعارض بين أهداف الفرد وأهداف التنظيم، الأمر الذي ينشأ عنه بعض الصراعات بين الفرد وغيره من أفراد الجماعة الذين يعمل معهم أو بين الأفراد والتنظيم فتفرز عنها آثار متباينة تنعكس على مستوى الأداء التنظيمي(Sockalingam & Panteli, 2005, p599).

مما سبق تناوله نلاحظ أن طبيعة العلاقة ما بين عملية الصراع التنظيمي وعملية التماثل التنظيمي هي علاقة سلبية، ففي حين ينتج التماثل التنظيمي عن تطابق قيم وأهداف كل من العامل والمنظمة نجد في المقابل أن الصراع التنظيمي يعبر عن اختلاف القيم والأهداف بين الفرد والمنظمة، وبوجود هاته العلاقة السلبية بين الصراع التنظيمي والتماثل التنظيمي، يمكن القول انه كلما زاد مستوى الصراع التنظيمي بطبيعة الحال يقل مستوى التماثل التنظيمي والعكس صحيح.

أما سلطان فيشير إلى أن من أهم الآثار السلبية لعملية الصراع التنظيمي والتي تؤثر بدورها على حدوث عملية التماثل التنظيمي هي " إن للصراع آثار مثل المشاعر السلبية والسيئة بين الأفراد وكذلك العلاقة السلبية بين الأفراد والمجموعات وإدارات المنظمة وهذا يقلل من التعاون ويحول الطاقات بعيدا عن أهداف المنظمة(سلطان، 2002، ص321).

6.10. المشاركة في عملية اتخاذ القرار:

تعد عملية اتخاذ القرار محور من محاور العملية الإدارية ذلك أنها عملية متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها، فهي تساعد على تحسين نوعية القرار المتخذة بحيث تؤدي إلى المشاركة في تحقيق وتعزيز الثقة المتبادلة بين المدير (القائد) وبين أفراد التنظيم من ناحية وبين التنظيم والجمهور الذي يتعامل معه من ناحية أخرى، وتجعل القرار المتخذ أكثر ثباتا وقوة وقبولا لدى العاملين، والعمل على تنفيذها بحماس شديد ورغبة صادقة، وبناء على كل ما سبق يعتبر التوصل إلى القرار السليم هو لب وجوهر العملية التشاركية في عملية اتخاذ القرار، فالأصل أن تعمل المنظمة على تفعيل عملية المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات لأجل التوصل إلى الحل والقرار الأنسب والسليم.

وأكد بعض الباحثين والدارسين على ضرورة إشراك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار التي تؤثر فيهم أو في أعمالهم وذلك ضمانا لوضوح الرؤية وتبادل الآراء ولضمان تعاونهم والوصول إلى قرارات أكثر صدق وصحة وابتعاد عن أي خطأ، إذ إن المجموعة أقدر على النظر إلى المشكلة المطروحة من جوانب متعددة من الفرد الواحد الذي كثيرا ما تسيطر عليه جوانب من القضية أو الأفكار تحول بينه وبين الرؤية الواضحة للجوانب الأخرى.

تعتبر المشاركة في عملية اتخاذ القرارات من العوامل المهمة والمؤثرة في مستوى التماثل التنظيمي إذ أنها ترتبط ارتباطا قويا بالتماثل، فكلما زادت درجة مشاركة الفرد في صنع القرارات في المنظمة زاد تماثله معها وذلك لشعوره بأنه عضو مشارك في عملية صنع القرارات التي تخص وتعبر عن أهدافه ورغباته(الطروانة، 2014، ص17).

7.10. القيادة التنظيمية:

يعرف عاشور القيادة التنظيمية بأنها " عملية يتمكن بواسطتها القائد من التأثير في أفراد الجماعة كي يعملون ويجتهدون في تحقيق أهداف الجماعة والمنظمة التي ينتمون إليها، ومن هنا فان دور القائد يأتي من خلال التأثير المباشر على التابعين، والتأثير في أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الإنسانية داخل المنظمة وخارجها، والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المؤسسات، كما تختلف القيادة في درجة تأثيرها من حيث لنوع القيادة التي يمارسها القائد ولعل أفضل القيادة هي التي تقوم على المشاركة " (مباركي، 2008، ص113).

10-8- التطويع الاجتماعي التنظيمي:

تعد عملية التطويع من الطرق التي تعمل على إحداث التماثل، فهي تهدف إلى تطويع العاملين وتشكيل اتجاهات ومعتقدات الأفراد وسلوكهم وأفكارهم بالطريقة التي تخدم مصالح المنظمة وأهدافها، إذ يسعى الفرد إلى تحقيق مساره الوظيفي من خلال اختياره للمنظمة التي توفر له المجالات الوظيفية المشبعة لاحتياجاته من خلا جعل الفرد في المنظمة ملتزما ومنسجما مع أهدافها ومجموعات الأفراد العاملة فيها.

9.10. الهوية التنظيمية:

يعتبر التماثل الأساس الذي من خلاله تتشكل الهوية التنظيمية، وتماثل الفرد يعني تبني مجموعة من الهويات، والتماثل القوي للفرد يشير إلى هويته وعضويته تكون بارزة وذات قيمة (عثماني، 2018، ص80). ومن جانب آخر يرى كل من (Berger & Al, 2006) " بان الناس يعرفون أنفسهم من خلال عضويتهم في منظمة معينة، حيث تشكل الهوية رابطا اجتماعيا ونفسيا هاما لربط العاملين بالمنظمة "، وعليه وعندما تتكون هوية العضو التنظيمية بارزة وذات قيمة فإنما يدل على أن التماثل التنظيمي قوي.

11. الآثار السلبية لتماثل التنظيمي:

وتتصدر أهم الآثار السلبية للتماثل التنظيمي فيما يلي:

1.11. بناء هوية تنظيمية في منظمة ذات بيئتها الخاصة، يمكن أن تخلق وتفرض القيود والتناقضات وصعوبة التحكم في أدوات تنفيذ الإدارة، كما تخلق فرص للتجديد، وإذا لم تتناسب بنية المنظمة مع هوية أعضائها، أو لم يتناسب أحد الأعضاء معها ما يكون بمثابة مصدر للضغط والتوتر والانسحاب من هذه الجماعة، ونظرا لكل هذا قد يترتب بالإيجابية أو بالسلبية على الهوية المهنية للأفراد.

2.11. تكمن قوة تماثل الأفراد بالتأثر من جهة بإدراكهم لهوية المنظمة التي يعملون فيها، ومن جهة أخرى برؤية الآخرين من خارج المنظمة.

3.11. الرغبة في تكوين مفهوم ذاتي إيجابي من خلال التماثل مع المنظمة والمجموعات ذات المكانة العالية،

ما يشجع شعور الفرد باحترام الذات، واتساقها، وتمايزها.

4.11. التشابه بين الفرد وجماعة العمل التي ينتمي إليها، من حيث مدى تشابه الاهتمامات الشخصية ذلك

لان التماثل يعتمد على تصنيف الذات حسب بعد التشابه مع الآخرين.

5.11. اكتساب الأفراد للهوية التنظيمية المتوافقة والمتوائمة مع مفهومهم الذاتي، لأنها تتيح لهم فرصة التعبير

عن الذات.

وانطلاقاً من هذا فان نلخص محددات التماثل التنظيمي في:

■ **الأبعاد البيئية:** والتي تتعلق بعلاقة المنظمة بالبيئة المحيطة بها وتتأثر هذه البيئة على مجموعة القيم التي يتمسك بها كافة العاملين بالمنظمة.

■ **البيئة الرمزية التي تخلفها المؤسسة:** على اعتبار أن كل منظمة يوجد لها بيئة حقيقية وبيئة رمزية بالبيئة الحقيقية هي التي تحتضن وحدتها والبيئة الرمزية التي يرسمها العاملين من خلال أعمالهم في أذهان كافة المستفيدين من خدماتها.

■ **التصور الذاتي للفرد:** على اعتبار أن كل فرد يمتلك تصوراً عن نفسه وخاصة من خلال قيامه بأداء مجموعة من الأعمال التي تحقق أهداف المنظمة.

■ **دائرة المشاكل والضغوط:** على اعتبار أن المؤسسة الخدمية تتعرض لمجموعة من المشاكل سواء على مستوى البيئة الداخلية لها أو البيئة الخارجية وخاصة فيما يتعلق بعلاقته بالمؤسسات المجتمعية الأخرى ناهيك عن مختلف الضغوط التي تعترضها (احمد، شعلان، 2018، ص 180-181).

12. المقاربة النظرية التماثل التنظيمي:

نرى (مرابط، 2018) أن التناول النظري لمصطلح التماثل التنظيمي يصب في مقاربتين اثنتين، إحداها كلاسيكية الاتجاه تعتمد على تفعيل التماثل التنظيمي كتوجه وسلوك اجتماعي، كما أتمت المقاربة الحديثة في ظل الأنساق المفتوحة، وتوظيف مختلف عناصر المنظمة بهدف تحقيق التعاون والانسجام.

1.12. النظريات الكلاسيكية:

ارتكزت البحوث الأولى حول فكرة تماثل الأفراد داخل المنظمة من حيث مجموعة العمل، عمر الجماعة، الشعور بالانتماء الاجتماعي، حيث ثلاثة اتجاهات بحثية سلطة الضوء على هذه المتغيرات.

2.12. نظرية الهوية الاجتماعية:

تعتبر نظرية الهوية الاجتماعية ركيزة رئيسية لاتجاهات سلوك الفرد، حيث تدرس كيف يتصور الفرد عضويته في الجماعة، وقد اكتشف Tajfel (1986) من خلال بحوثه التجريبية أن مجرد تعيين شخص في جماعة لظروف معينة يخلق شعور بالانتماء لها حتى في ظل غياب القيادة القوية والفعالة أو الاعتمادية والاتكالية بين الأعضاء.

يعرف "Tajfel & Turner" (1978) "الهوية الاجتماعية" بأنها ذلك الجانب المهم لمفهوم الذات الذي ينشأ من معرفة الفرد بعضويته في جماعة أو مجموعات اجتماعية معينة، ومن خلال الأهمية النفسية المتصلة بتلك العضوية (Tajfel, 1978, p 63)، وتبين نظرية الهوية الاجتماعية إن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد على أساس العلاقات الثنائية بين فرد وآخر، بل إن المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة التفاعلات والعلاقات بين الأفراد، حيث تصير عضوية المجموعة مستتبطة من داخل الفرد وجزءاً لا يتجزأ من مفهومه لذاته.

تتجسد نظرية الهوية في الإجابة على سؤال "من أنا؟" "Qui je suis؟" حيث ل "الأنا" دلالة على "نحن" وفق أساسيات هذه النظرية، والتي أستوحيت من علم النفس الإنساني والاجتماعي، حيث تأخذ منه مبدئين رئيسيين يتمثلان في "مبدأ النزعة الإدراكية للفرد" ما يساهم في تصنيف التجارب وتنظيمها في ذهنية الفرد، و"مبدأ النزعة الاجتماعية" للبحث وتعزيز مصادر تحقيق وتقدير الذات والاعتراف بقيمتها، حيث يسمح من خلال هذين المبدئين عقد مقارنات اجتماعية، وتكوين تمييزي قوي بين ما هو داخل المجموعة وما هو خارجها، وإلى دافع قوي لتماثل الفرد مع الجماعات ذات المكانة العالية، والانصراف عن المجموعات ذات المكانة المتدنية (الرشيد، 2003)، وتضع نظرية الهوية الاجتماعية ثلاثة جوانب محورية هي، (التصنيف، التماثل، المقارنة).

ويدل "التصنيف الاجتماعي" على العضوية الانتماء والانتساب إلى مجموعات دون أخرى، حيث نصف الناس بماضيهم، لنفهم البيئة الاجتماعية من حولنا، كما نكشف أشياء عن أنفسنا من خلال معرفة الفئات والمجموعات التي ننتمي إليها، وتحديد السلوك المناسب بالرجوع إلى أعراف وتقاليد المجموعة التي ننتمي إليها (Ashforth, 1989).

بينما يشير "التماثل الاجتماعي" كجانب ثاني للهوية الاجتماعية، إلى أننا نتماثل مع مجموعات ندرك أننا ننتمي إليها، ما يعني أن "التماثل" جزءاً من تعريف أنفسنا (من نحن؟)، حيث يأتي من عضوية المجموعات التي ننتمي إليها. أي أننا نفكر بصفة مباشرة في أنفسنا "نحن" إزاء "هم"، أو "أنا" إزاء "هو". أي أننا في بعض الأحيان المرات ننظر إلى أنفسنا كأعضاء منصهرين في مجموعة، وفي أحيان أخرى ننظر

إلى أنفسنا كأشخاص فريدين مميزين، حيث تعتبر عضوية الفرد في الجماعة (حالة الهوية الاجتماعية)، وفرديته (حالة الهوية الشخصية)، كفرد جزء من مفهومه لذاته، حيث أننا نفكر في الذات من مبدأ الهوية الشخصية والاجتماعية.

بينما الجانب الثالث المتعلق في الهوية الاجتماعية، فهو يتمثل في " المقارنة الاجتماعي"، التي تجسد فكرته في أن الإنسان يصبو في العادة إلى تحقيق مفهوم ايجابي عن ذاته، فثمة دلالات قوية على انه لكي نتعامل بفعالية مع العالم من حولنا فإننا يجب أن ننظر لأنفسنا بصورة ايجابية، فنحن حصل على تقديرنا لذاتنا من خلال مقارنة أنفسنا بالآخرين في مجموعات مهمة، إن الناس يقارنون مجموعاتهم بالمجموعات الأخرى بشكل ينعكس ايجابيا على أنفسهم، كما يطور الأفراد هوياتهم الاجتماعية من خلال الانضمام إلى جماعات مرجعية، قد تكون جماعات يتمثل معها الفرد، وتؤثر قيمهم ومعاييرهم ومعتقداتهم في سلوك الفرد، وتوفر الجماعات المرجعية ثلاث وظائف رئيسية للهوية الاجتماعية للفرد تتمثل في:

- ❖ (1) تحديد الإطار العام للسمات والقدرات، والقيم لهوية اجتماعية معينة.
- ❖ (2) تحديد القيمة والمكانة النسبيتين للأدوار الاجتماعية المتعددة أو الهويات.
- ❖ (3) إعادة تشكيل أساس التغذية العكسية الاجتماعية بالنسبة لمستوى الفرد في السمات والقدرات والقيم (رشيد، 2003). ويشير كل من (Leonardo, Beauvais, Scholl) 1995 إلى أن الهويات الاجتماعية تربط الأفراد بأطر وأطراف مرجعية، ووفقها تتولد وتتحدد مجموعة من التوقعات والمعايير للأدوار، تكون بمثابة مرشد وموجه لسلوك الفرد ضمن كل هوية اجتماعية، فقد تقترن مثلاً هوية المحاسب بالتحفظ وضبط النفس (سمات شخصية)، وبالقدرة التحليلية والذاكرة الجيدة (قدرات)، وبالأمانة والنزاهة (قيم)، والأفراد الذين يرغبون في التماثل مع الإطار المرجعي يحاولون إظهار أهم السمات والقدرات المقترنة بهذا الإطار (مربط، 2018، ص 71 - 72).

ويشير الباحث (Tis) إلى ثلاث فئات تناولها وفق نظريته من حيث " تماثل الفرد إلى الجماعة " وتماثل الفرد في اللحظة " أين يعتبر على انه عضو في جماعة حين تكون هوية الجماعة جذابة كوضعية التبرص، أين يكون الفرد في وضعية مؤقتة، كما نجد في الحالات المهنية الثابتة " ميل الفرد إلى النمطية "، على أساس التصرف يتفق مع القوالب النمطية التي تسود الجماعة ما يجعله يكتسب سلوكيات خاصة اتجاه الآخرين، تساعد في الحفاظ على حدود الجماعة، ما يفرض عليه الميل إلى الانخراط الذوبان في استراتيجيات ما يسمى بالجماعة للحفاظ على الصورة الايجابية للجماعة (Chédotel. F, 2012, P 14).

3.12. نظرية التصنيف الاجتماعي:

تعمقت نظرية التصنيف الاجتماعي تيرنر (Turner، 1985-1987) حول قضية التصنيف التي تعتمد على وضع الأفراد كأعضاء في جماعة اجتماعية من خلال المفاهيم الذاتية التي كونوها عن أنفسهم، رداً على السؤال "من أنا" (que Je Suis) حيث على سبيل المثال قد يعرفون أنفسهم ربة بيت، مسئول إداري، طبيب مساعد، كما أن الاختلافات في المفاهيم الذاتية يمكن تحديدها حسب موقف معين في مكان العمل وحيث يتجه الشخص إلى مختلف الجماعات (تعتبر فئات اجتماعية مختلفة)، التي ينتمي إليها من أجل تقييم إلى أي مدى هي مماثلة أو مختلفة عن النموذج التي تتوفر فيه علامات مميزة للانتماء والتي في الغالب ما تتجسد من قبل الأفراد وتعتبر شروط نموذجية للانتماء.

وفي ذلك يرى "Tajfel" (1986) إن هناك مجموعة من المسائل التي تتصل بعملية التصنيف الاجتماعي هي:

- 1- يؤدي فعل التصنيف الاجتماعي إلى أن يكون ما هو داخل الجماعة مفضلاً، وإن ما هو خارج الجماعة غير مفضل ومواجهته بالتحيز والتعصب.
- 2- إذا كان التصنيف الاجتماعي يتمثل في الأداة المعرفية التي تتم بها ترتيب البنية الاجتماعية وتنظيمها، فإن هاته الأداة ممكن أن تباشر أشكالاً متنوعة من الفعل الاجتماعي، فهي لا تنظم العالم الاجتماعي فقط ولكنها توفر أيضاً نظاماً توجيهياً لمرجعية الذات على التعريف بمكانة الفرد في المجتمع (مصباحي، بوبيدي، 2023، ص 105-116).

4.12. نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي:

تعتبر المنظمة عبارة عن جماعة عمل " جذابة " بما فيها الكفاية للفرد ما يجعله يتعايش أو يتماثل مع الجماعة التي ينتمي إليها (كسمة للتماثل الاجتماعي في المنظمات)، وبصر Tcs أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب، بل على حسب الظروف التي يعيشها الفرد، ما يجعل من الجماعة حل يجذب أو ينفر، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق العمل ومدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الانتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين بصدد دراسة درجة تأثير الولاء والانتماء على أداء الجماعة.

كما يؤكد " Dukerich " وآخرون (2002) إلى أن كل فرد يتماثل أكثر مع المجموعة التي ينتمي إليها، وهذا التماثل يصبح أقوى إذا حددت الجماعة الصفات التي تُعرف بها المجموعة، ومن خلال " تأثير درجة التماثل على الهوية " ما يساهم في خلق عملية التوافق الاجتماعي والمهني للفرد، حيث يشير كل من

الباحثين (Ashforth et Mael) (1989) أن التماثل التنظيمي هو شكل محدد من أشكال تحديد الهوية الاجتماعية، حيث لا توجد درجة (قوية) أو (ضعيفة)، لكنه يملك مطلقاً آثاراً إيجابية أو سلبية، من خلال هذا التحليل، بحيث أن الهدف هو تقييم نتائج التماثل (جد قوية، جد ضعيفة) في خطة التماثل التنظيمي. حيث أن التماثل التنظيمي القوي يعطي صورة أكثر اجتماعية وجيدة عن المنظمة، ما يجلب عدد كبير من الموظفين، كما يشير " Winner " إلى إمكانية " تعزيز جاذبية التماثل التنظيمي " من خلال إبراز السمات الأساسية التي تشكل النموذج الجيد لجماعة العمل، عن غيرها من الجماعات الأخرى، ما يمكننا المقارنة بين الجماعات المهنية أو المنظمات المختلفة، ومن ثم التصنيف الاجتماعي للأعضاء، كما يمكن للفرد أن يتماثل مع المجموعة ويحدد هويته فيها حسب شعوره بقيمته داخل الجماعة (المنظمة) التي ينتمي إليها، وذلك من خلال ما توفره من تلبية حاجاته، وهو ما يقوي ارتباط الأعضاء بمنظماتهم بشكل كبير، كما تقتصر " سمعة المنظمات " على كيفية نظرة أعضائها لها من الداخل والخارج (Chédotel, 2012, P 18).

13. النظريات الحديثة للتماثل التنظيمي:

اتجهت النظريات الحديثة في ظل نظام النسق المفتوح للمنظمات نحو تحقيق التوازن بين مختلف العناصر، وهو ما جاءت به النظرية الوظيفية، واستكملته النظريات التفسيرية والبنائية من خلال تفعيل فكرة التماثل التنظيمي على أسس اجتماعية واقتصادية بحثاً (مرابط، 2018)، وهي كالآتي:

1.13. النظرية الوظيفية:

تشبه النظرية الوظيفية (التنظيم) ككائن حي، وهذا من حيث تأكيد مفهوم الانسجام والتوازن وروح التعاون والمثابرة بين مختلف عناصره لأداء الوظيفة، ووفقاً للقوانين المشابهة لتنظيم، والتي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أفرادها وجماعاتها، ومن خلا أبحاث التي قام بها كل من (Alberth & Whetten) خلال الأعوام الأخيرة، والتي سعت بكل جهد لتحديد مصطلح التماثل التنظيمي ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد، واندماجهم في ثقافة المنظمة وانصهارهم فيها وفق القواعد والقوانين والأسس والنظم التي تم اختيارها لعضويتهم، ومن هنا يمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال مدى فعالية القيادة في إدارة المنظمات.

2.13. النظرية البنائية:

يعتمد أصحاب هذا الفكر والتيار على تحليل وتفسير مفهوم الهوية، بحيث فسروها على أنها مجرد فكرة مجردة أو وهم من أجل تحقيق أهداف السلطة.

هذه المقاربة تفترض أن مفهوم الهوية التنظيمية مفهوم معقد ومركب من حيث المعنى حيث تتجسد من خلال تعدد مفاهيمها من خلال أنها: مجزأة " Fragmentées"، غامضة " Ambiguë"، متعددة " Multiple"، متناقضة " Contradictoire"، وطية " Malléable"، كما أنها تتحدد وفق الصورة الاجتماعية والذاتية للفرد، ووفق نظام الاتصالات التنظيمية في المنظمة وكذلك وفق قوة العولمة ووسائل الإعلام، هذه المقاربة انتقدت من طرف أصحاب هذه المقاربة التفسيرية، والتي تميل نحو إلغاء مفهوم التماثل التنظيمي (المغربي، 2004، ص 16).

3.13. النظرية التفسيرية:

يفترض أصحاب هذه المقاربة انه لا وجود لمصطلح التماثل التنظيمي، لكن لا يمنع هذا تطوير الأفراد باستيعاب فكرة التماثل، تحت مسمى الهوية من حيث خبراتهم وتجاربهم وطموحاتهم، ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي تبنت وبُنيت عليها مبادئها وركائزها لهته التماثلات، حيث تحمل هذه التماثلات طابع الدينامية (Giroux, 2002, p 61).

كما تؤكد هذه النظرية على سلوك التفاوض " La négociant" وهذا من خلال التفاعلات التي تجري بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف واحد ووحيد وهو الوصول إلى الاستقرار النسبي للمنظمة، الذي يتأسس بواسطة ملاحظة الأحداث المفردة (نفس الموضوع للمقاربة البنائية)، كما تشكل المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات، حيث تتجه الملاحظة إلى ظاهرة دون أخرى، مثلا ظاهرة التعاون أو ظاهرة التبادل أو ظاهرة الجمعيات البارزة أو التركيز على فكرة (الهوية المحددة) حسب هوية المنظمة ما يستدعي منا فهم القيم الاقتصادية والاجتماعية من اجل فهم الظاهرة (Chédotel. F, 2012, p61, 62).

تتضمن كذلك القيمة الاجتماعية للمنظمات (تسيير المال، سير الديمقراطية، سير التضامن)، ما أدى ببعض الباحثين إلى دراسة الاقتصاد الاجتماعي، من بينهم " هارفوس" (Harvois, 1985) الذي بحث في توصيف الاقتصاد الاجتماعي لأجل فهم وتقييم تماثل الأعضاء، كما اقر بشرعية الاقتصاد الاجتماعي في المؤسسات والمنظمات كوسيلة أساسية لتغطية القصور الإداري والاختلاسات المالية، كما درس الباحثان Golden- Biddl & Rao (1997) تماثل القادة، وصور هوياتهم، حيث انه في المنظمات الغير هادفة للربح (كالجمعيات ذات العمل الخيري) القادة يتصورون أدوارهم وفق قيمة العمل التطوعي، والتفاوض الغير رسمي، ما يعزز ويبني قوة العضوية بين أفراد التنظيم (مربط، 2018، ص 76 - 77).

. خلاصة الفصل:

ينتهي الباحث في خلاصة الفصل إلى أن مفهوم التماثل التنظيمي من المتغيرات الحديثة نسبيا في مجال الإدارة، فهو بذلك عملية جد مهمة لذلك فهو مفهوم يتغير ويتطور عبر مرور الوقت والزمن، فالتماثل التنظيمي يتأثر بمجموع الظروف والعوامل المحيطة والمؤثرة في البيئة المحيطة، ولهذا فان المنظمات على اختلاف أنواعها وأنشطتها في سبيل تحقيق تكيفها ونموها وتطورها وكذا تحقيق كل الأهداف المنشودة، وهذا كله يتجلى من عبر التركيز على العنصر البشري الذي يعد المرتكز الأساسي لتحقيق نجاحها، لذا عملت على فهم وتفسير سلوكه من اجل تطويره، ما جعلها تهتم بموضوع التماثل التنظيمي.

وانطلاقا من أهمية موضوع التماثل التنظيمي، وكل ما تطرقنا إليه في دراستنا نجد أن التماثل التنظيمي عملية معرفية سلوكية تحدد درجة تماثل الفرد داخل المنظمة تكسبه معتقدات قوية تربطه بمنظّمته، فالعامل الذي يشعر بدرجات عالية من الولاء والانتماء والتشابه بين أهدافه وأهداف المنظمة يبذل قصارى جهده في أداء واجباته على أكمل وجه بغض النظر عن القيم المادية المتحققة له منها، وذلك لوجود رابط قوي بين ولائه وانتمائه وأهدافه وأهداف منظّمته.

الفصل الثالث قيم العمل.

تمهيد.

1. مفهوم القيم.
2. القيم وبعض المفاهيم ذات الصلة.
3. المداخل النظرية المفسرة للقيم في علم النفس.
4. تكوين القيم.
5. مصادر القيم.
6. مكونات القيم.
7. خصائص قيم العمل.
8. أبعاد قيم العمل.
9. أهمية قيم العمل.
10. تصنيف قيم العمل.
11. العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل.
12. العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل.
13. وظائف قيم العمل.
14. قياس قيم العمل.
- . خلاصة الفصل.

. تمهيد:

يعد موضوع القيم من المفاهيم الهامة والجوهرية في جميع المجالات سواء الاجتماعية أو الثقافية أو الاقتصادية أو السياسية فهي تمس العلاقات الإنسانية بكافة جوانبها، وموضوع القيم قديم قدم الإنسان نفسه مما جعله محط استقطاب لاهتمام العديد من الباحثين والعلماء لاسيما في ميدان العلوم الاجتماعية على وجه التحديد، وهذا ما يؤكد أهميتها باعتبارها معايير يحدد من خلالها علم الأخلاق، الشخصية، السلوك الإنساني، كل ما هو ممنوع ومرغوب، المعاملات السيئة والجيدة.

تناول العلماء والباحثين في مجال علم النفس مصطلح قيم العمل من زاوية نفسية بحتة، مركزين في هذا على الجانب السيكولوجي للقيم وربطه بالجانب الخفي للشخصية، فقيم العمل لها تأثيرا مباشرا في سلوك الأفراد الخاصة والعملية، واتجاهاتهم وعلاقاتهم وتفاعلهم داخل المنظمات وخارجها، وهنا يأتي دور الإدارة في التنظيم لدراسة كل هاته المعطيات من اجل الاهتمام بها وتهذيبها وتوجيهها التوجيه الصحيح لتعزيز السلوك الوظيفي الصحيح والمرغوب فيه.

ومن هذا المنطلق سوف نتناول في هذا الفصل مفهوم قيم العمل من خلال مختلف المقاربات النظرية وكذا المفاهيم، والأهمية، الأهداف، المصادر، التصنيفات وصولا إلى طرق قياس قيم العمل.

1. مفهوم القيم:

مفهوم أو كلمة القيم من الكلمات الشائعة الاستخدام لا سيما في مجال علم النفس، فنحن دائما نسمعها أو نقرأها بشكل كثير، وهذا ما يشير إلى ما تحمله هاته الكلمة معاني إضافة إلى كل هذا ما تحتله هاته الكلمة من اهتمام تربوي واجتماعي وثقافي، لهذا فانه من الصعوبة بمكان القول أن هناك تعريفا موحدا ومقبولا لمفهوم القيم وذلك لارتباطها بالأفراد، ولهذا السبب فقد شغل مفهوم ومصطلح القيم اهتمام العديد من الباحثين والدارسين، في العديد من التخصصات والمجالات العلمية لاسيما تخصص علم النفس.

1.1. القيم لغة:

ورد استعمال كلمة ولفظ: القيمة بمعنى الثمن، وبمعنى الثبات والاستقرار، فالقيمة واحدة القيم، واصل الياء واوا (ق، و، م)، لأنه يقوم مقام الشيء يقال قومت السلعة (الخلف، 2018، ص29).

وحسب ابن منظور، مفردا قيمة، من الفعل (قَوَّمَ) و (قَامَ)، نقول: قام المتاع بكذا، أي تعدّلت قيمته به. والقيمة: الثمن الذي يقوم به المتاع، أي يقوم مقامه، وقومت المتاع: جعلت له قيمة، وقيم القوم: الذي يقومهم ويسوس أمرهم (مهدي، 2012، ص11).

قوم المعوج: عدله وأزال اعوجاجه، وتقوم الشيء تعدل واستوى، وتبين قيمته (مصطفى وآخرون، 1972، ص768).

وتأتي القيم أيضا بمعنى الاستقامة والاعتدال، وقومت الشيء فهو قويم أي مستقيم، والقوام أي العدل. قال تعالى {وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا} (الآية 67 من سورة الفرقان). يذكر البسيوني أن مفهوم القيمة في اللغة الانجليزية (value) بمعنى الشيء الثمين ذي الأهمية يرجع أصله إلى الاشتقاق الفعل اللاتيني Valeo الذي يدل على القوة ومعناه الأصلي أنا قوي، أو أنا أتمتع بصحة جيدة، فيشمل من هذه الناحية على معاني الشجاعة والصلابة والقوة و معاني أخرى كالتأثير على الأشياء و القدرة على ترك بصمات قوية عليها، وفي اللغة الفرنسية valeur بمعنى القوة والشجاعة (البسيوني، 1990، ص67).

عرفها روبنسون شافر أنها: تكوينات فرضية... لا يمكن ملاحظتها مباشرة، و إنما يمكن أن تستدل عليها من خلال التعبير اللفظي والسلوكي الظاهري سواء أكان شخصا أو اجتماعيا، وسواء أكان لفظيا أو غير لفظي (Robinson e chever, 1994, p492).

2.1. القيم اصطلاحاً:

سابقاً لم يكن هناك اتفاقاً بين الكتاب على تعريف محدد لمفهوم القيم، إلا أنه مع بداية العقد الماضي ظهر شبه إجماع بين المهتمين بهذا الموضوع على المقصود بالقيم، بوسنر ومونس " posner and Monzon 1979م، وضحا أن القيم تعني تصديق الفرد بما هو صح أو خطأ، مقبول أو غير مقبول، عدل أو غير عدل، مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه، فالقيم تستخدم أثناء عمليات المقارنة عندما يضع الناس معايير " standards "، للحكم على الأشياء " Judge issues "، نقاش و تحليل وخيارات " débattre option "، تخطيط أنشطة " plan activités "، اتخاذ قرارات " reuch décisions "، حل خلافات " résoudre différence "، تغيير وضع قائم " change patterns "، و إحداث تغيير " exeat influence " (الطجم، السواط، 2003، ص91).

القيم: هي مفهوم يدل على مجموعة المعايير و الأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات، بحيث تمكنه من اختيار أهداف و توجهات لحياته (أبو العينين، 1988، ص34).

يعرف الباحث نوبس (Nobbs, 1980) القيم على أنها "مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية، تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة، إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وأعراف وتقاليده المجتمع (بوفلجة، 2015، ص19).

تعرف أيضاً بأنها: " مجموعة من التنظيمات النفسية لأحكام فكرية وعاطفية وانفعالية يشترك فيها أشخاص بحيث تعمل تلك التنظيمات في توجيه دوافع الأفراد ورغباتهم في الحياة لخدمة أهداف محدودة تسعى لتحقيقها تلك الفئة" (جابر ولوكيا، 2006، ص162).

هي المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، و تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها، وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض، والصواب والخطأ (مرداد، 2008، ص244).

أما بركات (1991) رأى أن القيم: "هي المعتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس، توجه مشاعرهم، وتفكيرهم، ومواقفهم، وتصرفاتهم، واختياراتهم، وتنظم علاقتهم بالواقع والمؤسسات الأخرى وأنفسهم والمكان والزمان، وتسوغ مواقفهم وتحدد هويتهم ومعنى وجودهم، أي تتصل بنوعية السلوك المفضل بمعنى الوجود وغاياته (الخزاعلة، 2009، ص37).

ويعرفها ويليامس (williams)، في الموسوعة العلمية للعلوم الاجتماعية على أنها " أشكال من التوجهات المختارة التي تتصل بعناصر كثيرة كالمصالح أو مظاهر السعادة أو التقضيلات والواجبات والالتزامات الأخلاقية والرغبات والمطالب والحاجات وأشكال النفوذ والانجاز" (احمد ماهر، 2004، ص24).

في حين يرى هيرتزل (Hertzler) " أن القيم تقديرات لمعاني وأهمية الأشياء والأعمال والعلاقات اللازمة لإشباع حاجات الفرد الفسيولوجية والاجتماعية (السياسي، 2009، ص193).

هي عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين ممثلي الإطار الحضري الذي يعيش فيه من خلال الخبرات السابقة والمعارف المكتسبة لديه (خليفة، 2012، ص47).

عرف روكيتش (Rokeach) 1973 القيم على أنها مثل المعيار الذي يوجه ويحكم تصرفات واتجاهات الأفراد نحو مواضيع، مواقف، معتقدات، تقويمات، أحكام، تبريرات، مقارنة النفس بالغير ومحاولة التأثير في الغير أيضا (Rokeach, 1973, p 15).

كما تعرف القيم كذلك بأنها: " الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب بها الناس من خلال ثقافة معينة " (ناصر، 2006، ص144).

وعرفها كل من (كريس وبراون) "Krace & Brown" بأنها المعيار الذي يوجه ويحكم سلوكيات الأفراد واتجاهاتهم نحو الأشياء والموضوعات وكذا المواقف (Brown & Krace, 2020, P133).

3.1. مفهوم قيم العمل:

عرفها المصري (1986) بأنها مجموعة والأسس القواعد التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضياتها ليكون ناجحاً في تعامله مع الآخرين، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه من زملاء ورؤساء ومرووسين (حمادات، 2006، ص32).

" تشير قيمة العمل إلى الأفكار والمواقف القابلة للتحميل والمفضلة، والتي يكون تشكيله عملية اجتماعية تراكمية تدريجية (Chin, 2006, p.20).

أما عصفور عرفت القيم على أنه: مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة، هذه القيم هي النواة الحقيقية للثقافة التنظيمية، وهذه القيم غير ظاهرة أو غير ملموسة لكنها تظهر أوضح ما يكون عند وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات وتحديد طرق ونظم العمل، وتلعب الإدارة العليا إذا استمرت في تبني نفس القيم، وإبراز دورا كبيرا في ترسيخها، كما يلعب المجتمع والثقافة التي تسوده دورا في إرساء قواعد العديد من القيم التنظيمية حيث أن المنظمة امتداد للمجتمع (عصفور، 2008، ص99-100).

عرف(D'almas, 2014) القيم " على أنها معتقدات دائمة مثل أي أسلوب سلوكي معين أو هدف وجودي مفضل شخصيا أو اجتماعيا لدى شخص ما على أسلوب سلوكي آخر أو هدف وجودي آخر معارض أو متقارب معه(D'almas, 2014, P 113-114).

أيضا يعرفها مقدم بأنها: " هي مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، والتي تعبر عن فلسفتها وتوفر كالخطوط العريضة لتحديد وتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات(مقدم، 1994، ص15).

وتعرف من قبل كل من اعتماد واحمد بأنها: " مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله، أو بيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه"(اعتماد واحمد، 1992، ص9).

كما تعتبر القيم بوصفها تلك الأسس والمعايير المحددة في مجال بيئة العمل حيث تتحكم في سلوك الفرد العامل في المنظمة وتكون بمثابة معيار حقيقي يقيس عليه عمله وواجبه التزاماته إزاء هذا العمل(البوسعيد، 2012، ص6).

تعرف قيم العمل أيضا بأنها " مجموعة المعايير التقويمية للعمل أو لبيئة العمل فمن خلالها يستطيع الأفراد تمييز ما هو صحيح وما خاطئ وتقييم أهمية التفضيلات "(Smøla and stoon, 2002, p366).

كما نعرف القيم أيضا بأنها: "رغبات وميول مبررة نحو الأشياء والأشخاص بمكل ما فيها من مزايا وعيوب تؤثر على سلوك الأشخاص بشكل تلقائي(الصميلي، 2014، ص187).

ويعرفها الباحث حسان أيضا ب: " أنها معتقدات تتعمق وترسم داخل التنظيم، وتشكل تفاهما جماعيا فيما يتعلق بقواعد ومعايير السلوك المقبولة في المنظمة(جيا، 2019، ص112).

أما السكارنة فيعرفها على أنها: " هي تلك المعتقدات الأساسية للفرد، تحدد له ما يجب عليه يفعله أو لا يفعله، وما هو صحيح أو خطأ، حق أو باطل، فهي موجه أخلاقي لسلوك الفرد في التعامل مع الآخرين من حولنا والأشياء "(السكارنة، 2009، ص47).

1. القيم وبعض المفاهيم ذات الصلة:

لقد أولى المفكرين اهتماما كبيرا بدراسة القيم باعتبارها من أهم محددات السلوك الاجتماعي، كونها تتأثر بإدراك الفرد الذي له القدرة باختيار وانتقاء مواضيع محددة دون أخرى، ولقيم العمل العديد من المفاهيم المشابهة، ولذلك اختلف المفكرين والباحثون خاصة في مجال علم النفس في تحديد مفهوم القيم نتيجة تشابهها

وارتباطها بمفاهيم أخرى مشابهة والتي قد تتشارك معها في بعض الخصائص الأمر الذي صعب من التفريق بينها، ومن بين هاته المفاهيم نذكر ما يلي:

1.1. القيم والاتجاهات:

اختلفت آراء الباحثين حول التمييز بين القيم والاتجاهات فهناك من يرى أنهما مفهومان متداخلان، وهناك من يرى أنهما مفهومان غير متداخلان، وهناك من يرى أن الاختلاف بينهما جلي وواضح، فالاتجاه يعبر عن موقف يتخذه الفاعل إزاء وضع أو موقف معين بحيث يرتبط الاتجاه بما هو مكتسب وليس بما هو فطري فهو يمتاز بطابع النسبية وليس المطلق (فريول، 2011، ص33).

كما أن للاتجاهات مكونات تحددها وتعتبر كمسؤولية عما يطلق عليه بردة الفعل تجاه الناس والجماعات من رؤساء وفرق عمل ومن بين هذه المكونات الرئيسية للاتجاهات هي: " الأفكار والمعتقدات والمشاعر والانفعالات " (عدون، 2003، ص113).

تعتبر الاتجاهات ميل نفسي يعبر عن تقييم لموضوع معين وذلك بدرجة من التفضيل وعدم التفضيل، وهو مجمل الاستجابات التفضيلية المعرفية والوجدانية والسلوكية سواء كانت ضمنية أو صريحة، وعليه يمكن تحديد السلوك الاجتماعي بمنظومة اتجاهات الأفراد وأنساقهم القيمية والعقائدية القائمة، فالاتجاهات تختلف عن القيم من خلال عدة نقاط هي كالاتي:

- . يمتاز الاتجاه بقلة التجريد بينما القيمة تمتاز أكثر تجريدا ورمزية.
- . يتغير الاتجاه بسرعة فهو اقل ثباتا، بينما القيمة أكثر ثباتا فهي تتغير ببطء بل تحتاج لوقت أطول حتى يحدث التغيير.
- . يتكون الاتجاه بسرعة، بينما تتكون القيمة ببطء شديد ذلك لحاجتها لاتجاهات ومعارف وخبرات كثيرة.
- . يعبر الاتجاه عن موضوع أو موقف واحد في حين تعبر القيمة عن أحكام عامة تعتمد على مجموعة من القواعد، الاتجاهات والمواقف (فواز، 2010، ص66).

2.2. القيم والمعتقد:

يوجد فرق جوهري بين مفهوم القيم ومفهوم المعتقد، فالقيم تعبر عن المثالية والتميز في الأشياء، إذ لا يكاد يختلف حولها اثنان، كقيمة العدل، التي تتيح للفرد القيام بالواجبات والأعمال للحصول على نفس الحقوق، أم المعتقد فهو إدراكات الفرد لأفكار مشتركة متعلقة بالحياة الاجتماعية والفردية، وهذا ما يمكنها من الاختلاف من فرد لآخر (بن سليم، 2023، ص 58-59).

3.2. القيم والدوافع:

يعتبر الدافع حالة شعورية تدفع الفرد نحو هدف معين، فهو احد المكونات الأساسية في سلوك الفرد، إذ يمكن تفريقه عن القيمة من ناحية الهدف بينما تلتزم القيمة بالواجب والالتزام، فهي دائما تسبق الدافع وفي إطار يتشكل بحيث تمثل نظاما لتوجيه السلوك، فهي بمثابة المنظومة الفاعلة التي تؤطر السلوك وتعطيه صبغة التبرير والتصور الذي يجب أن يكون عليه (الجلاد، 2005، 25).

كم أن (ماكلياند) قد اقر بان الأفراد والشعوب الذين يتمتعون "بقيم الانجاز والإتقان وعدم الاستسلام يتميز أفرادها بدافع انجاز عال وان الشعوب التي تحتوي أساطيرها وقصصها على مقدار عال من القدرية والحفظ والتواكل وينشأ أفرادها بدافع انجاز منخفض" (بوحفص وبوحفص، 2022، ص 31).

4.2. القيم والمعايير:

تعتبر القيم والمعايير من بين مكونات التنظيم الاجتماعي والتي عن طريقها يمكن تمييز التنظيم الاجتماعي من غيره من المجتمعات البشرية الأخرى مثل الجمهور، أو الحشد، أو المسافرين، فوجود المعايير واعتبارها بمثابة مجموعة القواعد التي يلتزم بها أعضاء التنظيم والجماعة وعلى ضوءه يتم تحديد السلوك الملائم للأعضاء، كما يعطي المعايير خاصية الالتزام من قبل أعضاء الجماعة أو التنظيم (عبد الله، 1999، ص 217).

5.2. القيم والسمات الشخصية:

هناك القليل من الأدلة سواء النظرية أو التجريبية فيما يتعلق بالعلاقة بين كل من القيم وسمات الشخصية، فالقيم تختلف عن سمات الشخصية بطريقتين، فالبناءان عبارة عن تعبيرات لمستويات مختلفة من العمق المفاهيمي، فالسمات الشخصية تقتصر وتصف التصرفات المستقرة تجاه بعض السلوكيات، بينما تمثل القيم المعتقدات العميقة التي يقوم عليها السلوك في الواقع، أما السمات الشخصية هي خصائص وصفية تحليلية بينما تعتبر القيم أكثر تنبؤية.

6.2. القيم والعادات:

يشير مفهوم العادات إلى مجرد السلوك المتكرر عند فرد معين بطريق تلقائية وعفوية، وفي مواقف محددة، فهي تتوافق مع القيم والاتجاهات في كونها دوافع وطاقات للسلوك تتأثر بالنمط الثقافي والاجتماعي المميز للمجتمع، فالقيمة تتضمن تنظيمات أكثر تعقيدا وتجريدا من السلوك المتكرر كما أنها تنطوي على أحكام معيارية للتمييز بينما هو صواب وما هو خطأ، والخير والشر وهذا لا يمكن توافره في العادة.

7.2. القيم والأعراف الاجتماعية:

يمكن التفريق بين القيم عن الأعراف من خلال عدة نقاط وهي كالآتي:

. القيمة تتجاوز المواقف المحددة في حين أن العرف عبارة عن صيغة متجلية آمرة وناهية لأحد أشكال السلوك في موقف معين بذاته.

. تمثل القيمة أمرا داخليا وشخصيا في حين يقف العرف كصيغة خارجية، فالقيم هي ضرب من ضروب السلوك أو غاية من غايات الوجود على غرار العرف الذي لا تشير إلى ذلك (فواز، 2010، ص64).

3. المداخل النظرية المفسرة للقيم في علم النفس:

عرفت منظومة علم النفس عدة اتجاهات ونماذج نظرية تناولت مفهوم قيم العمل من أهمها ما يلي:

1.3. النموذج الإسلامي:

حازت القيم بشكل عام وقيم العمل بشكل خاص من وجهة التصور والمنظور الإسلامي اهتمام الكثير من الباحثين، فالعلماء المسلمين بحثوا في مجال قيم العمل خلال فترة تاريخية تحت عناوين مختلفة فقد تناولها كل من " البيهقي، والقزويني، وابن المعتز، وأبو حامد الغزالي"... وغيرهم من العلماء، فالقيم الإسلامية تتميز عن القيم في الفلسفات من حيث مصدرها وطبيعتها، فمصدر القيم في المنظور الإسلامي هو كلام الله تعالى: { مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ } (سورة النحل، الآية 97)، وكذلك { إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ } (سورة فصلت، الآية 08)، لذلك فإن طبيعة القيم في الإسلام إلهية المصدر وثابتة، وهدفها محدد وهو ابتغاء وجه الله سبحانه وتعالى، فتصنف القيم وفقا لهذا المنظور الإسلامي، حيث أن البيهقي حصر القيم الإسلامية رواه منطلقا من الحديث الذي رواه أبو هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم انه قال: {اليمان بضع وستون، أو بضع وسبعون شعبة أعلاها قول لا اله إلا الله، وأدناها إمطة الأذى عن الطريق، والحياء شعبة من شعب الإيمان} (اعتماد، 1995، ص145).

ومن هنا فالسلوك لدى الفرد منبعه العقيدة السليمة والتصورات الإسلامية الصحيحة، ومن هنا كانت قيمة التوحيد هي قمة القيم الإسلامية وأساسها حيث تأتي في قمة الهرم الأخلاقي التي نشق منها بقية القيم الأخرى التي تلزم صاحبها بأنماط سلوكية ايجابية محددة مرغوبة فيها، بينما تبعده عن أنماط سلوكية غير مرغوب فيها، فالقيم في العقيدة الإسلامية تقوم على التعاليم الدينية التي تشكل السمة الفارقة عن المنظومات والمعتقدات والأديان الأخرى، فقيم الإسلام كلها خيرة وفاعلة فكل قيمة فاضلة تبناها الإسلام وكل قيمة قبيحة حاربها بقوة ودعا إلى نبذها، فسلم القيم في الإسلام هو سلم ثلاثي يتكون من المراتب التالية:

أ. قيم ايجابية: وهي القيم المفروضة التي يجب على الفرد الالتزام العمل بها وعدم التقصير فيها، فهي قيم مرغوب فيها من غير إلزام.

ب. قيم سلبية: وتشمل كل من القيم المنبوذة والمنهي عنها أو القيم المحرمة التي يجب تركها والابتعاد عنها فهي قيم مكروهة حيث حث الشرع عن الابتعاد عنها من غير إلزام.

ج. القيم المباحة: وهنا يكون فيها الخيار بالنسبة للفرد مفتوح بين الفعل والترك.

ومن يمكن القول بان القيم الإسلامية تتميز بالثبات وفق المنطلقات المؤسسة لها وتبنى على أساس إعطاء الفرد حيزا من حرية الاختيار والإرادة لمل يختاره من قيم وفي نفس الوقت تربط بين الحرية والإرادة وبين المسؤولية والجزاء(الجلاد، 2005، ص58-59).

2.3. النموذج التاريخي:

ينظر أصحاب الاتجاه التاريخي إلى القيم بأنها مجرد تركيبات ثقافية أو مصطنعات اجتماعية صدرت عن مواقف ومحددات تاريخية، وبالتركيز على هذا نجد أن القيمة ليست إلا رابطة بين الفرد والمجتمع وتخضع في نفس الوقت لعامل وحركة الزمان التاريخي، فالقيمة في التاريخ ناتجة عن التجربة المعاشة التي يعيشها الإنسان ويسعى لتحقيق التكيف والتعايش معها دائما أخلاقيا باعتباره فاعل أخلاقي وحامل للقيم، فأصحاب هذا الاتجاه ينظرون إلى القيم على أنها قيم أشخاص وأفراد وليس قيم أشياء مادية من منطلق أن الفرد هو الكائن التاريخي الذي يضفي على سلوكه معناه ومغزاه، فالقيمة هي قيمة الفرد الذي ينتمي إلى ثقافة معينة وقيمة السلوك تتطابق مع الإرادة والتاريخ، فمثلا المثل العليا والنوايا والتضحيات وقيم النبالة والوفاء والشجاعة والبطولة كلها أمور نسبية متغيرة يحملها الفرد ككائن اجتماعي منخرط ومتعايش في زمرة أو أسرة تخضع لحكم الزمان ومنطق التاريخ، وانطلاقا من هذا فان القيم تلحق بالسمات التاريخية بحيث تعبرها ملامح التغير والتطور والاستمرارية وتأخذ بحركة التطور التاريخي بحيث يترقى الفرد مع التقدم العلمي والتغير الاجتماعي والثقافي من مستوى الكائن الحيواني الذي تغلب عليه قيم الأنانية الفطرية إلى مستوى الإنسان إلى كائن اجتماعي متحضر يأخذ من القيم الاجتماعية الغيرية(قباري، 2008، ص74-75).

3.3. نموذج التبادل الاجتماعي:

ترى نورماهان النمو الأخلاقي للفرد من خلال الحياة اليومية المعاشة، ووضعت نظرية التفاعل الاجتماعي، التي أكدت على دور العوامل الاجتماعية في تكوين المهارات والقدرات والقيم لدى الفرد، فهي ترى أن مفهوم الفرد للعدالة أو الصواب ليس مفهوما مطبقا كما يرى ذلك " بياجيه وكلوبرج "، ولكن يتعلم الفرد ما هو الحق وما هو الصواب من خلال عملية تفاعله مع الآخرين، وكثرة المواقف التي يتعرض لها في طفولته فالطفل الصغير أثناء احتكاكه مع والديه يقوم بعملية التفاعل المستمر، أحيانا لرغباته، وابتنازل هو لرغباتهم،

وهذا التفاعل المستمر هو الذي يكون القيم الأخلاقية لدى الطفل، ولم تهتم نورماهان بالنمو الأخلاقي للفرد بقدر اهتمامها بدور الخبرات الاجتماعية والتجارب التي يكتسبها ويمر بها الفرد في تكوين وصقل المهارات التي تساعده على حل المشكلات الأخلاقية التي يواجهها، وترى نورماهان أن النمو الأخلاقي ليس مرحلة يمر بها جميع الأفراد، ولكنها عملية تطويرية تعتمد على المواقف المختلفة التي يمر بها الفرد، فهي مهارات يكتسبها الفرد طوال حياته وليست مرحلة ثابتة (الختاتنة والنوايسة، ص 265، 266).

4.3. النموذج الثقافي:

يركز أنصار هذا النموذج على البعد الثقافي للقيم حيث يعتبرون القيم منتجات ثقافية تصدر عن نية الواقع الاجتماعي، فهي انساق متكاملة تتسجم مع سائر انساق المجتمع، إذ أن كلها أشكال ثقافية ملتزمة في كل ثقافة من الثقافات المجتمعية، وينطلق أصحاب هذا الاتجاه من منطلق أن العوامل الاجتماعية والثقافية لها أثرها الواضح في اكتساب القيم وصدور الأحكام القيمية، إذ يرى أنصارها هذا المدخل أن الثقافة ما هي إلا عبارة عن أفكار ومعتقدات وعادات وقيم مشتركة تتميز بطابع من الخصوصية والقابلية على التغير والتبادل حيث لكل جماعة في المجتمع ما يميزها عن غيرها من ناحية السلوك والعادات والتقاليد ومن بين أنصار هذا النموذج:

أ. **بيتريم سوروكين**: يؤكد سوروكين في كتابه الديناميكية الاجتماعية والثقافية على وجود قيم ثقافة وفكرية حين تسود انساق المعرفة التي تتعلق بالدين والوحي والإلهام إذ يرى أن هذه القيم ما هي إلا صورة متكاملة تتسجم مع سائر انساق المجتمع (عبد الغني، 2017، ص 51-52).

ب. **مالك بن نبي**: ينطلق مالك بن نبي من منطلق وفكرة تعريفه للقيم القصوى والتي يراها ترتبط ببشر يؤمن بها، حيث يرى أنها هي طاقة الدخول في التاريخ من خلال الإيمان بكتاب الله تعالى والتصديق به، ثم تأتي القيم العليا التي تتصل بموقف المسلم العملي.

ج. **فريدبورغ**: يرى أن القيم هي ظاهرة ثقافية وقاعدة لهوية كل فرد، فالفرد يستوعب القيم والمواقف من خلال خبرته الثقافية لديه، فهي حسب رأيه بناء ينجزه الفاعلين اتجاه آخرين داخل المنظمة وهي ذلك الكل من نماذج الفعل والعلاقات الضرورية للفعل الجماعي وحصيلة امتزاج وتفاعل ثقافة النسق الخارجي الأكبر الذي هو النسق الاجتماعي مع النسق الداخلي وما يحمله من قواعد وقيم خاصة قصد إيجاد صيغة من التوازن.

4. تكوين القيم:

ينمو الشخص ويتعلم ويمر بتجارب مختلفة وهذا الاختلاف يؤدي إلى تباين في القيم، بالإضافة إلى أن قيم الفرد قد يعتريها نوع من التحول كلما زادت خبراته أو تغيرت. بمعنى أن الفرد قد يمر بتجربة جديدة فيما يتعلق بموضوع ما هذه التجربة الجديدة قد تدفع الفرد إلى إحداث نوع جديد من التغيير في القيم التي يؤمن بها تجاه هذا الموضوع، إذاً فقيم الفرد مرتبطة بتجاربه التي يمر بها، فالتجارب الجديدة المرغوب فيها والتي يعتقد الفرد بصحتها تمثل القاعدة التي الأساسية التي تبنى عليها قيمه. نبوغ القيم من هذه التجارب يتطلب توافر عدة شروط منها:

- 1- عند مرور الفرد بتجربة لا بد أن يكون له مطلق الحرية في اختيار الموقف الذي يراه مناسباً فيما يتعلق بهذه التجربة، فالفرد إذا ما أكره على هذا الموقف فقد لا يعطيه أي أهمية وقيمة.
 - 2- لا بد أن يتوافر أكثر من خيار ليختار الفرد من بينها الموقف الذي يراه مناسباً له، وبالتالي يعطي الفرد قيمة لهذا الموقف مقارنة بباقي الخيارات الأخرى.
 - 3- اتخاذ موقف معين غير مبني على عملية التحليل والتفكير المعمق فيما يتعلق بهذه التجربة لن يؤدي إلى قيم راسخة فيما يتعلق بهذا الموضوع.
 - 4- الراحة النفسية والقناعة بقيم الفرد أحد الدعامات لبقائها ورسوخها والعمل بموجبها.
 - 5- التأكيد على أهمية هذه القيم، والدفاع عنها، والدعوة إلى تبنيها تعتبر من السمات التي لا بد أن يتحلى بها الفرد المعترف والمفتخر بقيمه.
 - 6- قيم الفرد لا بد أن تنعكس من خلال سلوكه، تصرفاته وتفاعله مع الأفراد والجماعات.
 - 7- قيم الفرد لا بد أن تكون ملازمة له في كل زمان ومكان، ويكون تعامله مع الغير مبنياً على إطارها.
- بتوافر هذه الشروط السالفة الذكر نستطيع القول:

- 1- تتكون وتتولد القيم لدى الفرد من خلال التجارب التي يخوضها ويستخلصها في حياته.
 - 2- تتغير القيم بنفس الطريقة التي تكونت بها أي عن جراء تفاعل الفرد مع بيئته الخارجية.
 - 3- تتكون القيم نتيجة للتفاعل بين الأفراد الناتج عن إعطاء معاني متباينة للظواهر البيئية.
 - 4- تفاعل أفراد المجتمع يؤدي إلى رسوخ وتعزيز القيم الدينية، الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية.
- هذه القيم تمثل الإطار العام لسلوك الفرد داخل التنظيم، كذلك تؤثر القيم أيضاً في إدراك الموظفين لمدى كفاءة الأسلوب الإداري المتبع، الأنماط القيادية للتنظيم، واجبات ومسؤوليات الأفراد والجماعات، وبالتالي تحديد نمط السلوك (الطجم، السواط، 2003، ص 98-99).

5. مصادر القيم:

يعتبر الفرد هو مصدر القيمة وصانعها فان ما ينشئ القيمة وما يتركها من انطباع في الفرد، في حين انه يوجد تباين بين مختلف حساسيات الأفراد، فمثلا ما يسر له فرد، قد ينفر منه فرد آخر فالقيم إذن لا يمكن أن تفسر بأساليب نفسية بحتة(جابر، لوكيا، 2006، ص171).

وهذا ما يبرر ويفسر التنوع في مصادر القيم من مجتمع إلى مجتمع آخر، وتستمد القيم من عدة مصادر، سنحاول التركيز على أهم هذه المصادر المشتركة بين جميع الأشخاص ونذكر منها ما يلي:

1.5. الشخصية:

تعد شخصية الفرد وطبيعة تكوينه من المصادر الأساسية التي تسهم في اكتساب القيم لدى الفرد، فالشخصية ب مكوناتها وخصائصها وأهدافها هي إحدى مصادر القيم لدى الفرد، كما أن الذكاء يعد احد العوامل الذاتية التي تعمل كموجه لسلوك الفرد، فالفرد الذكي يستفيد من الخبرات السابقة في مواجهة الظروف والمواقف الجديدة، وبالتالي يستطيع حل هذه المواقف والتعامل معها(شينار، 2017، ص132).

2.5. الأسرة:

تعد الأسرة المصدر الأساسي في تكوين القيم لدى الأفراد خصوصا في المراحل الأولى في حياتهم حيث يكتسب الفرد إطارا ثقافيا ويتلقى أساسيات الاحترام والتقدير والحب، ويرى " أنتوني روبينس Anthony Robines"، أن نجاح الأب في الأسرة التقليدية له الدور الأكبر، فيبرمج الجزء الأهم من قيم الفرد الأصلية لما يعبرون به دائما عن قيمهم بإخبارنا بما يريدون وما لا يريدون أن نقوم به أو نؤمن به(ريس، 1994، ص147).

3.5. التعاليم الدينية:

إن المؤثر الأول في ثقافة الأفراد هي الأديان السماوية، إذ أنها تعيش الفرد مُدداً طويلة وتوجه عاداته وتقاليد وقيمه بل وتكون عادات جديدة وقيما خلقية يمارسها الفرد من قبل، ولذلك يمثل الدين احد المصادر المهمة والتي تُستمد منها القيم، بل إن الدين هو المصدر الأساسي الرئيسي لمكارم الأخلاق والقيم ، كما يعتبر الدين من بين المصادر المهمة التي يمكن أن يستمد منها الفرد قيمه، فالدين هو الأول في تشكيل القيم، إذ تُعتبر القيم الروحية النابعة من التعاليم الدينية على أنها نبراس الهداية وسر السعادة البشرية، وهذا ما فرض إلزامية أن ينتهج الفرد ويسلك كل ما يتوافق مع التعاليم والنصوص الدينية، وقد تعددت التعاليم التي أوصت واهتمت بالعمل والعامل على حد سواء، كما اهتم واعتبر الدين الإسلامي من خلال ما جاءت به الآيات القرآنية العمل على انه عبادة، تحثُ على الاجتهاد في العمل وإتقانه، وكذا بالنسبة للأحاديث النبوية التي أوصت بتقديس العمل والإتقان والوقت والأجر قال صلى الله عليه وسلم { إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُنْقَنَهُ }، فإنّان العمل واجب وذو قيمة لدى المسلمين، وللأجر والوقت نفس القيمة الدينية يقول النبي صلى

الله عليه وسلم {ثَلَاثَةُ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ كُنْتُ خَصَمَهُ خَصَمْتُهُ، رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ}، وعن ابن الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم {أَعْطُوا الْأَجِيرَ حَقَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ}.

كما أن ديننا الحنيف قد أوصى وأعطى للوقت حقه ونصيبه من الاحترام، إذ حثنا كمسلمين على وجوب احترام المواعيد والمواعيت والديمومة على ذلك والعمل به، كما اوجب علينا الالتزام بأداء الأعمال في وقتها وعلى إتقانها وإتمامها وتقديمها على أحسن صورة، إذ ينبغي علينا الحرص على المواعيد والابتعاد عن التأخر والخروج والتوقف عن العمل الذي يخل بالنظام العام للمنظمة، كما أن " الدين الإسلامي قد حث ووجب على الفرد احترام الوقت والالتزام بأداء العمل في الوقت المناسب والمحدد، لان ذلك من تمام إتقانه، ولذلك فينبغي على العامل المسلم أن يحرص على مواعيد العمل فلا يأتي للعمل متأخرا ولا يخرج مبكرا، لان هاذ يتقاضى أجره على عمله بمواعيدها المحددة " (بن سليم، 2023، ص 65، 66).

4.5. الخبرة السابقة:

تعد خبرة الفرد ذات أهمية وتظهر من خلال الأوزان والقيم التي يعطيها الفرد للأشياء، فالفرد الذي ذاق طعم احتجاز وكبت الحرية لأنه عانى من الكبت وإهدار الحرية، وكذلك فالغني الذي مر بفترة عسيرة ويفقر مدقع يصبح المال بنسبة له قيمة كبيرة من بعد أن تحسنت أحواله، والشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي نسبة كبيرة للتعليم ويحاول أن يعوض ذلك بتعليم أولاده لأنه يعرف معاناة الشخص الغير متعلم (القريوتي، 2003، ص 160).

5.5. القيادة:

إن أهمية القيادة كمصدر من مصادر قيم العمل تبرز في التنسيق ألقيمي الذي يتبناه القائد، فهذا التنسيق يجدد حجم المشاركة الذي سيسمح به العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بهم، كما يحدد حجم المسؤولية الواجب إتاحتها لهم وبذلك يضع نفسه إما في اتجاه الديمقراطية، (الشورى)، أو الأوتوقراطية (الاستبداد)، فالقائد الذي تشغل قيمته المساواة مكانا بارزا في نسقه القيمي سيكون حريصا على أن يزيل أو يقلل من مظاهر التفرقة و التمييز بينه وبين مرؤوسيه (شوقي، 2003، ص 129).

6.5. التنشئة الاجتماعية:

تشير العديد من الدراسات في علم النفس وعلم الاجتماع إلى أن الفرد يولد على الفطرة، ويكتسب بعض السلوكيات والتصرفات من محيطه وبيئته، وهذا نتاج الاتصال والتفاعل بين مختلف شرائح المجتمع الواحد أو التنظيم الواحد، ولعل الأفراد داخل التنظيمات والمؤسسات يتفاعلون فيما بينهم مما يُنتج ويكون لديهم مجموعة من القيم والعادات والأعراف ذات الصلة بالمؤسسة أو المنظمة التي ينتمون إليها، كما تُسهم التنشئة

الاجتماعية للفرد في تكوين تلك السلوكيات والتصرفات، وتبيان ما هو صالح ومرغوب عن غيره من الغير مرغوب والغير لائق من السلوكيات والتصرفات.

وبالتالي فإن " المجتمع (الأسرة، الأقارب، الزملاء،...الخ) يعمل على تلقين الأفراد قيماً معينة، وفي مقابل ذلك تعمل المنظمة من خلال اعتبارها مجتمع مصغر، من خلال عملية التنشئة التنظيمية بتثبيت القيم الضرورية للعمل، وذلك بتدريب العاملين وتعليمهم الكثير عن المنظمة وأهدافها وقيمها وكل ما يميزها عن غيرها من التنظيمات الأخرى(الطجم و السواط، 2003، ص100).

7.5. المصدر الاجتماعي:

حيث أن الفرد يعتبر جزء لا يتجزأ من المجتمع، وعليه فإن قيمته تتطابق مع قيم المجتمع الذي يعيش فيه، ومن هنا نجد أن هناك اختلافاً بين قيم إنسان يعيش في الوطن العربي وقيم إنسان يعيش في القارة الأوروبية، بسبب انتماء الأفراد إلى مجتمعات مختلفة قيمياً(ديري، 2011، ص126).

كما أعطى فيبر للقيم الاجتماعية دوراً متميزاً في تجديد أشكال السلوك، ويُفسر التنوع في هذه الأشكال بتنوع القيم، وتُصبح الفروق القائمة بين الأفراد ضعيفة التأثير نسبياً، أما القيم فتتأكد في المعاني التي يعطيها الناس لسلوكهم، والأنماط والأفعال التي تصدر عنهم(بن سليم، 2023، ص67).

8.5. الجماعة التي ينتمي إليها الفرد:

يمكننا اعتبار الجماعات الانتمائية للأفراد كمرجعية تستمد منها القيم والثقافة، ولقد أكدت العديد من الدراسات على أن للجماعة الرفقاء تأثير كبير على تشكل القيم والمعتقدات وتغييرها. وهذا ما أكدته كل من فريزر وغلاب في مقالهما سنة (2015) بحيث ذكروا أن " انتماء العامل إلى جماعة معينة أو مؤسسة يعتبر مصدراً آخر للقيم، فلا أفراد يعتبرون من قيمهم سبب تأثير ضغوط الجماعة عليهم، فقد تستطيع هذه الجماعة توجيه وتوعية وغرس قيم دينية وأخلاقية في سلوك العامل، وتوجهه نحو المسؤولية والانتماء والإخلاص "(فرزیز وغلاب، 2015، ص83).

9.5. المصدر المهني (بيئة العمل):

يرى كل من(الطجم والسواط، 2003) أن قيم العمل يمكن اكتسابها من خلال التجارب الشخصية في بيئة العمل، والتفاعل مع العمال والتفاعل مع أفراد المجتمع، كما تعتبر البيئة الخارجية مصدر ثرياً للقيم وما تحمله البيئة العامة للمنظمة من ثراء وتباين بين الأنماط العمالية(الشايب، 2018، ص86).

10.5. المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دوراً مهماً في إعداد المتعلمين لدخول سوق العمل، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المحتويات والمساقات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى ينجح في تنمية سلوك المتعلم الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص.

11.5. وسائل الإعلام:

وهي مصدر مهم من مصادر التأثير والتنشئة الاجتماعية، وتأتي أهميتها من قدرتها على تقديم خبرات متنوعة وثرية وجذابة للصغار والكبار معاً، ومن هنا يمكنها أن تشارك باقي المؤسسات التربوية في تقبل عمليات التغيير الاجتماعي وغرس القيم المرغوبة، وهذا لا ينفي أنها يمكن أن تسهم في تكوين قيم غير مرغوبة (زاهر، 1991)، لذلك فلوسائل الإعلام دوراً بارزاً في مجال تنمية القيم، وفي ترتيب سلم القيم والاتجاهات والاتصال المرتبطة بها، بل إن لها تأثير مباشر على معتقدات الفرد والتي تنعكس بدورها على مبادئه وقيمه، ويؤدي التلفاز دوراً كبيراً في تشكيل قيم ووجدان المشاهدين ومع التقدم العلمي والتكنولوجي ازدادت مؤثرات وسائل الإعلام الحديثة كالفصائيات والانترنت على أفكار وعادات الفرد والتي تنعكس أثارها على مبادئه وقيمه (باعجاجة، 1999) وإذا أردنا أن نحقق التكامل في تربيتنا فلا بد من دعوة جادة إلى تنمية التعاون والتنسيق والتكامل بين جهود المدرسة والأسرة وجهود وسائل الإعلام المختلفة من أجل تحقيق تربية أفضل للمتعلم (البادري، 2015، ص 16).

12.5. التشريعات القانونية:

إن مجمل التشريعات من القوانين والأنظمة واللوائح صادرة استناداً إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، وتعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الشؤون الإدارية في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها. ومن زاوية أخرى فهي تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد باعتباره الركيزة الأهم في التنظيم الإداري، فتبين الواجبات والمسؤوليات التي تفرضها الوظيفة الموجود فيها والمحظورات التي يتوجب عليه إلزاماً عدم الاقتراب منها أثناء ممارسة هذه الوظيفة (بولهواش، 2011، ص 73-74).

6. مكونات القيم:

تحتوي القيم من منظور "روكيتش" على ثلاث عناصر أساسية لا يمكن فصل إحداها بأي شكل من الأشكال على الأخرى لأنها تندمج وتتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان والسلوك، فهي تحتوي على ثلاث عناصر مثلها مثل الاتجاهات والمعتقدات وهي:

1.6. المكون المعرفي: والذي يرتبط بإدراك الفرد لموضوع القيمة ويمكن تمييزه عن طريق العقل أو التفكير ومن حيث الوعي بما هو جدير بالرغبة والتقدير، ويشمل معتقدات الفرد وأحكامه، وتصوراتها الذهنية وأفكاره ومعلوماته عن القيمة، أو بمعنى آخر وضع أحد موضوعات التفكير على بعد أو أكثر من أبعاد الحكم.

2.6. المكون الوجداني: ويتعلق بالانفعالات والمشاعر والميول الداخلية ويعكس درجة تقبل الفرد للقيمة معينة ويتجلى هذا المكون في درجة التقدير والاعتزاز بالقيمة، وفي هذا الجانب يشعر الفرد بالرضا والسعادة لاختيار القيمة، الأمر الذي يؤثر في استعداد الفرد للدفاع والتمسك بالقيمة على الملأ في مختلف المواقف.

3.6. المكون السلوكي: ويتمثل هذا الجانب في ترجمة القيمة إلى ممارسات فعلية وسلوكيات ظاهرة، وتؤدي القيم في هذا السياق دوراً توجيهياً، والقيم بناءً على هذا التصور تقف كمتغير وسيط أو كمعيار مرشد وضابط للسلوك أو الفعل (بوعطيط، 2012، ص78).

7. خصائص قيم العمل:

يرى (عجال، 2010) انه هناك العديد من خصائص قيم العمل باعتبارها جزء من القيم العامة وهي كالآتي:

1.7. نسبية: تعد القيم منظومات معقدة من الأحكام التي يصدرها الفرد تجاه الأشخاص أو الأشياء أو الأحكام ذاتها مهتدياً في ذلك إلى المعايير التي وضعها المجتمع وعلى هذا الأساس فالقيم تبقى نسبية من حيث المكان والزمان ومحتواها (مضمونها: جمالي، اقتصادي، ديني،...)، فهي تختلف من فرد لآخر بالنسبة لحاجاته ورغباته وميولاته وتربيته وظروفه، ومن ثقافة إلى أخرى، " فدوركايم E, Durkime " يعتبرها من مقتضيات الوعي الاجتماعي و "ماركس M, Marx"، يراها من إنتاج البيئة الاقتصادية، و " فرويد S, Freud"، يراها من إسقاطات الغريزة الجنسية.

2.7. مكتسبة: ويتعلمها الفرد من نطاق جماعته وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل كل تلك العوامل مع التكوين للفرد ذاته، حيث يصبح الأفراد يهتمون ويفضلون بعض القيم عن غيرها.

3.7. ذاتية اجتماعية: القيم عبارة عن مصادر داخلية تتبع من داخل الفرد ذاته وتحدد أنماط ميوله ورغباته واتجاهاته السلوكية، وتلعب كل من الأسرة والبيئة الاجتماعية دوراً جوهرياً في ترسيخ هذه القيم. وتختلف القيم باختلاف الأدوار والمراكز الوظيفية كما تختلف باختلاف الجنس والسن والمعطيات الدينية والخلقية.

4.7. **مرنة:** تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الفرد مع مطالبه وحاجاته ومع سيطرتها لهذه الأمور إلا أنها تعطي أفقا للتجديد والتغيير وفق مبادئها وأعرافها وأسسها واتجاهاتها وهي بذلك لا تلغي العقل البشري.

5.7. **تلقائية:** فهي ليست من صنع فرد واحد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله ومعتقداته وتفكيره الجمعي (عجال، 2010، ص45).

ويمكن تحديد خصائص قيم العمل على النحو الآتي:

- القيمة ذات صبغة مثالية، فالقيم يستمدّها الإنسان من فلسفة أو تصور وعقيدة أو دين.
- القيمة ذات قطبين، أي أنها تشتمل على خاصية التقابل في المعاني التي تحملها، فهي إما أن تكون موجبة أو سالبة، خيراً أو شراً.
- القيمة مكتسبة وليست موروثية، وبالتالي فهي قابلة للقياس والتقييم، حيث يكتسبها الفرد اكتساباً ذاتياً من المعتقدات التي يؤمن بها ذاتياً أو من خلال ما يتوارثه عن المجتمع، فهي حصيلة خبرة وتفاعل مع الجماعة.
- القيم إما ظاهرة يعبر عنها الكلام أو الكتابة أو ضمنية، تعرف من خلال السلوك اللفظي.
- القيم ذات طبيعة فردية لأنها تصدر من فرد بعينه، وهي ذاتية تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر.
- القيم متداخلة مترابطة متضمنة، حيث أنها تتضمن الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية، كما أنها متضمنة من حيث التطبيق، فالعدل مثلاً قيمة سياسية، وقيمة أخلاقية.
- القيم مرتبة فيما بينها ترتيباً هرمياً، وهذا الترتيب الهرمي ليس جامداً بل متحركاً ومتفاعلاً، فالسلم القيمي قد يهتز سلباً أو إيجاباً، إذ كثيراً ما يتفكك النسق القيمي ويعاد ترتيبه من جديد نتيجة للتغيرات الاجتماعية والثقافية.

يمكن ترجمة هذه الخصائص في جملة من النقاط أهمها:

- أن القيم تعتبر بوصلة الأفراد في التمييز بين الخير والشر.
- حقيقة القيم أنها قابلة للقياس والاستدلال.
- تشترك القيم من حيث الخصائص في عدة حقول وجوانب معرفية فهي بذلك متشابكة ومعقدة من حيث التطبيق.
- القيم التي هي عبارة عن منظومة نسقيه قيمية هي في الأخير قابلة للتفكك والتغيير وفق الأشخاص والجماعات، فهي إذاً ديناميكية متغيرة (سليم، 1999، ص122).
- وتتسم قيم العمل كذلك بمجموعة من الميزات والخصائص نوجزها فيما يلي:

1. القيم تمثل مجموعة من المعتقدات مصدرها الثقافة المجتمعية والتفاعل الاجتماعي بين شخصيات الأفراد والبيئة المحيطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

2. القيم تتسم بقدر من الأهمية النسبية. وتترتب تبعاً لأهميتها داخل ما يعرف بـ "سلم القيم" أو "تدرج القيم" والذي يختلف من مجتمع لآخر وداخل نفس المجتمع من فرد لآخر وبالنسبة لنفس الفرد من زمن لآخر.

3. القيم تتسم بالثبات والاستمرار النسبي.

4. القيم تفصح عن نفسها في أنماط التفضيل والاختيار ما بين البدائل السلوكية. أي أنها تتجلى في المواقف أو الاتجاهات أو السلوك نحو أشخاص أو موضوعات معينة. فهي من شأنها توجيه الأفراد نحو غايات

ووسائل تحقيقها وأنماط سلوكية يفضلها هؤلاء الأفراد (زايد، 2017، ص 175)

8. أبعاد قيم العمل:

1.8. القيم الأخلاقية: "هنالك قيم أخلاقية وهي ترسم معايير الخير والشر وتبين متى يكون الفعل أو الشيء خيراً ومتى يكون شراً والقيم المنطقية أو العقلية وهي التي تبين الصواب والخطأ في الأفعال والمعتقدات..."، ويمكن تحديد دور القيم الأخلاقية في تحديد قيم العمل حيث "يساهم البعد الثقافي والأخلاقي في تحديد قيم العمل وسلوكهم في مختلف المواقف المهنية، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال المواقف من عمل المرأة وتدخل أفراد الأسرة من الذكور في حل مشاكلها ومعايير تفضيل المشرفين.

4.7. القيم الاجتماعية: ويقصد بها اهتمام الفرد بمن حوله وميله إلى غيره من الناس فهي ذلك السلوك الاجتماعي الإيجابي الذي يرغب فيه أفراد المجتمع والأشخاص المحيطين وتساعد ثقافة الأفراد والمجتمعات في ترسيخها ونقلها عبر الأجيال وتظهر في تلك الممارسات وفي العلاقات الإنسانية والاجتماعية.

3.8. القيم المعرفية: هي تلك المبادئ الأساسية المنتهجة في تربية وتعليم الأفراد والمراد منه ممارسة مجموعة من المعارف والأسس التربوية، وعي أيضاً تلك الممارسات المعرفية من أنشطة ومناهج موجهة لسلوك الأفراد العاملين نحو ما هو مرغوب فيه مع مراعاة ثقافة المجتمع وفلسفته التربوية (حسن، 2021).

بينما يميز كل من كاتر وكاهن 1973 بين نوعين من القيم الأخلاقية والقيم النفعية (براغماتية) حيث أنهما لا يفصلان بين هذين النوعين من القيم وخاصة المؤسسات الاقتصادية إلا أن نوع المنظمة قد يستند إلى نوع نوعاً دون الآخر القيم الأخلاقية كالولاء والانتماء لجماعة ما أو نقابة ما ومن خلاله الدفاع عن هذه المنظمة يظهر في مدى احترام لخطط المنظمة والتزامهم وتقيدهم بالانصياع خدمة لتحقيق كل الأهداف واحترام المبادئ العامة للتنظيم، كما إن إبداء أي تصرف قد يتنافى وقيم التنظيم باعتباره تهجماً وعصياناً على المنظمة نفسها.

أما القيم البرغماتية فهي قيم لها علاقة بالبيئة التنظيمية التجارية أي مبدأ الربح والفائدة، وما يعاب عنها أنها أهملت الجانب والعامل الخُلقي وتظهر مثل هكذا قيم في المؤسسات والمنظمات الرأسمالية والتجارية الاقتصادية التي تعوض وتحبذ المنطق التجاري على الأخلاقي (بن سليم، 2023، ص 68-69).

9. أهمية قيم العمل:

- ✓ وجود مؤشرات للتصرفات اليومية لأفراد المنظمة، مستمدة من شعورهم بالتوجهات المشتركة.
- ✓ حصول المنظمة على قوة كبيرة نظرا لوجود قيم مشتركة، فيكون الأفراد على دراية بالمعايير الواجب الالتزام بها، ومن ثم يكون لديهم القدرة على اتخاذ قرارات مثلى تدعم تلك المعايير.
- ✓ خلق شعور بالهوية للأفراد العاملين بالمنظمة، نظراً لان القيم تؤدي إلى شعور الأفراد بأهميتهم في العمل، مما يزيد من دافعيتهم وانتمائهم للمنظمة.
- ✓ توفير القيم توضيحاً لنوعية الأهداف التي تركز عليها المنظمة والتي يجب تكثيف الجهود لبلوغها.
- ✓ تحدد القيم أيضاً نوع من المعلومات التي يجب الحصول عليها عند اتخاذ القرارات المختلفة.
- ✓ تؤدي دوراً مهماً في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليه الفرد العامل في المنظمة للعمل في مختبرات وبحوث التطوير، وإذا كان العميل هو القيمة فإن هذا يدفع الأفراد للعمل بقسم المبيعات.
- ✓ تعد قيم العمل الموجه لسلوك المديرين في المنظمات لما لها من تأثير مباشر وقوي على إدارتهم لأعمالهم واتخاذ قراراتهم وعلاقتهم بمرؤوسيههم وزملائهم.
- ✓ إضفاء صفة التكامل والتماثل على أعضاء المنظمة وتوجيههم لبذل الجهود لتحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (الحنيفة، 2003، ص 403).

كما يمكن تحديد وذكر بعض العناصر المهمة لقيم العمل من خلال ما يلي:

- 1- قيم العمل لها أهمية بارزة داخل المنظمة فهي تعمل على توازن المجتمع وتقدمه.
- 2- تعطي قيم العمل شعوراً بالتوجهات المشتركة لكل الأفراد وتعد بمثابة مؤشراً إيجابياً لتصرفاتهم اليومية.
- 3- قيم العمل تعد في الأساس متواجدة في أي ثقافة تنظيمية وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح.
- 4- يشعر الفرد بأهميته مما يزيد من الدافعية لديه وانتمائه لعمله لان الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى لهم.
- 5- تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد في المنظمة وتصبح قيم العمل حقيقة في عقول أكبر عدد منهم.
- 6- قيم العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً ومتجذر بأداء الفرد لعمله.
- 7- أداء الفرد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل (الصعب، 2009، ص 28، 30).

كما يمكن رصد أهمية القيم على مستوى الفرد والمجتمع في عدة عناصر نذكر منها:

أ. أهمية قيم العمل على مستوى الفرد:

- 1- تلعب القيم دورا عاما في تشكيل شخصية الفرد وتحديد ورسمه لأهدافه في إطار معيار صحيح.
- 2- يمكن التنبؤ بسلوك صاحبها متى عرف ما لديه من قيم وأخلاق في المواقف المختلفة، وبالتالي يكون التعامل معه في ضوء التنبؤ بسلوكه.
- 3- تعطي للفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه، كما تمنحه القدرة على التوافق والتكيف الايجابي ليحقق الرضا عن نفسه من خلال تجاوبه مع الجماعة في مبادئها وعقائدها الصحيحة.
- 4- تساعد الفرد في التحرر من الأنا والذاتية وتجعله يسلك سلوكا أكثر ايجابية.
- 5- تحقق للفرد الإحساس بالأمان والراحة النفسية، كما تعطي له فرصة التعبير عن نفسه وتساعد على فهم العالم المحيط به.
- 6- تعمل على ضبط وكبح الفرد لشهوته ومطامعه كي لا يتغلب على عقله ووجدانه لأنها مرتبطة بسلوكه وتصرفاته وبمعايير وأحكام يتصرف في ضوءها وعلى أساسها، تعمل على إصلاح الفرد نفسيا وخلقا وتوجهه نحو الخير والإحسان والواجب (العنين، 1988، ص34).

ب. أهمية قيم العمل على مستوى المجتمع:

- 1- تحفظ للمجتمع توازنه وتماسكه كما ترسم وتحدد له الأهداف التي يسعى من أجل تحقيقها ومثله العليا ومبادئه الثابتة التي تحفظ له هذا التماسك والثبات من أجل ممارسة حياة اجتماعية سليمة وصحيحة.
- 2- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات والتحديات وكذا الصعاب التي قد تحدث له من خلال تحديد الاختيارات الصحيحة والتي تسهل لأفراده حياتهم وتحفظ للمجتمع توازنه واستقراره في غطاء موحد.
- 3- ربط ثقافة المجتمع ببعضها البعض كي تبدو أكثر تماسك وتناسق.
- 4- تقي المجتمع من زلة الوقوع في الأنانية المفرطة والصراعات والنزاعات، حيث أنها تزود أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الاسمي الذي يجمعهم من أجل البقاء، ويتضح هذا من أن نسق القيم يجعل الأفراد يفكرون في أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى أهداف هي في حد ذاتها غايات بدلا من النظر إليها على أنها محاولات لإشباع الرغبات والدوافع.
- 5- تعتبر القيم الحميدة الركيزة الأساسية لقيام الحضارات وإن تلاشت هذه القيم في المجتمع آلت إلى الانهيار والتخلف.
- 6- تستخدم القيم كمعيار يقاس بها العمل الجيد وبقيم على أساسها السلوك.

7- تتوقف قوة وتماسك المجتمع على وحدة القيم فكلما كانت القيم موحدة داخل المجتمع كلما زادة من تماسكه واستقراره وكلما قل الارتباط فيما بينهما زاد التفكك الاجتماعي (مودع، 2020، ص 67).

10. تصنيف قيم العمل:

يقرر كثير ممن تعرضوا لدراسة القيم من الباحثين أن من العسير تصنيفها تصنيفا شاملا يتفق عليه الجميع، وأشار سورلي (Sorley) بأنه من المستحيل أن تكون هناك قاعدة يمكن على أساسها تحديد كل أنواع القيم (الرشيد، 2000). والواقع انه مهما يكن في تصنيف القيم من قصور عن الإحاطة بكل أنواعها فإن التصنيف أمر من ألزم اللوزميات لدراستها، ومما لاشك فيه أن تصنيف القيم يساعد كثيرا في التخفيف والتقليل من الخلط والبلبلة الملحوظين دائما في مناقشتها (دياب، 1980، ص 73).

وفيما يلي يأتي عرض لأهم التصنيفات في مجال القيم والتي تعتمد ستة معايير وهي:

1.10. تصنيف عالم النفس سبرنجر (Spranger):

في كتابه (أنماط الرجال) حيث قام بتقسيم الناس إلى ستة أنواع هي وتعتبر عن اهتمام الفرد الزائد وميله، لاكتشاف الحقائق والمعارف من اجل تحقيقها وهي كالآتي:

أ. **القيم النظرية (Theoretical values):** وتعني هذه القيم الاهتمام بالمعرفة والسعي لاكتشاف الحقيقة، ومحاولة التعرف على القوانين وحقائق وجوهر الأشياء، وتمثل نمط العالم والفيلسوف.

ب. **القيم الاقتصادية (Economic values):** وتتضمن الاهتمام بالمنفعة المادية والاقتصادية، والسعي وراء المال والثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج واستثمار الأموال... وهي تمثل نمط رجال الأعمال والاقتصاد.

ج. **القيم الجمالية (Aesthetic values):** ويعبر هذا النوع من القيم عن الاهتمام بالجمال وبالشكل وبالتناسق والتناغم، وهي تسم الشخص ذا الاهتمامات الفنية والجمالية.

د. **القيم الاجتماعية (Social values):** وتتضمن في هذا النوع من القيم عناية الفرد بالقوة والسلطة بالأفراد ومحبتهم ومساعدتهم والعمل على خدمتهم مساعدتهم، والنظر إليهم نظرة ايجابية كغايات لا وسائل لتحقيق أهداف شخصية، وتجسم نمط الفرد الاجتماعي.

هـ. **القيم السياسية (Political values):** تتضمن عناية الفرد وتعطشه للقوة والسلطة والتحكم في الأشياء والأفراد على حد سواء والسيطرة عليها.

و. القيم الدينية (Religious values): ونقصد بها الاهتمام الذي يوليه الفرد للكشف على ما وراء العالم الظاهري له، لمعرفة أصل الفرد ومصيره حيث يرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، محاولاً أن يصل نفسه بهذه القوى، ويتميز معظم الأفراد الذين تسود عندهم هذه القيمة باتباع تعاليم الدين في كل النواحي ويتميز بعضهم بإشباع هذه القيمة في طلب الرزق والسعي الحثيث وراء الحياة الدنيا على اعتبار أن ذلك عمل ديني (زهران، 2000، ص125)

2.10. تصنيف (كوين وروباخ):

حيث تم تصنيف القيم إلى أربعة محاور تتضمن ما يلي:

- أ. قيم الهدف الرشيد: وهي التي تعتمد على مبدأ النظريات الكلاسيكية، وتشتمل على التخطيط والإنتاجية.
- ب. قيم العلاقات الإنسانية: والتي تتضمن مبدأ العلاقات الإنسانية وتشتمل على قيم التماسك وتنمية الموارد البشرية.
- د. قيم النظام المفتوح: والتي ترى المنظمة كنظام مفتوح على البيئة الخارجية، أي تتفاعل مع البيئة وتتأثر وتتأثر، وتشتمل على قيم المرونة، والحصول على الموارد.
- ج. قيم العمليات الداخلية: والتي تتضمن وتركز على الاهتمام بالعمليات والأنشطة التي تحصل في المنظمة، وتشتمل على الضبط، إدارة المعلومات (الحمدي، 2019، ص104).

3.10. تصنيف وولاك وزملانه (1979):

وضع هذا التصنيف من قبل (وولاك، جودال، بيجتينج، سميث) ويحتوي على عدد من المقاييس الفرعية التي تختص بالقيم التنظيمية وهي:

- أ. القيم الاجتماعية: تهتم بتعزيز العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.
- ب. القيم الاقتصادية: وتعمل على التركيز على العائد المادي للعمل، وتوفير دخل مناسب للأفراد.
- ج. مقياس الدافعية للإنجاز: يهتم هذا المقياس بدرجة الإنجاز في العمل كقيمة، ويشمل الإبداع والعطاء وحسن الأداء.
- د. الانتماء للعمل: ويقاس درجة الولاء والانتماء وعدم إضاعة وقت العمل والشعور بروح الجماعة.
- هـ. الاندماج في العمل: هذا المقياس يساعد على كشف مدى انسجام الأفراد مع عملهم، ويظهر ذلك من خلال تفاعلهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل.

و. **أفضلية العمل:** يركز هذا التصنيف على قيمة اعتبار العمل كقيمة قصوى تتفوق على الأنشطة الأخرى، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجهود المبذولة في العمل ودرجة الأداء وتكريس الوقت المناسب لذلك.

ي. **الفخر والاعتزاز بالعمل:** ويتناول هذا التصنيف قيمة تحمل مسؤولية العمل والرضا عنه والاهتمام به، وحجم إشباع الفرد لحاجاته ودرجة انضباطه في العمل.

ل. **الترقية:** ترتبط هذه القيمة بسعي الأفراد للحصول على منصب أعلى ومكانة أفضل في العمل (دحماني، 2021، ص 92).

4.10. تصنيف ديف فرانسيس ومايك دكوك (1995):

حيث قاموا بتقسيم قيم العمل إلى أربعة أبعاد رئيسية تندرج تحتها (12) قيمة فرعية كما يلي:

أ. **إدارة الإدارة:** وتعني بأنه يتوجب على المسؤولين في المنظمة أن يتعاملوا مع قضايا ذات صلة بالنفوذ (القوة) ودورا الإدارة، ويضم هذا المجال ثلاث قيم وهي: "قيم النفوذ، وقيم الصفوة، وقيم المكافئة".

ب. **إدارة المهمة:** وتعني انه يتوجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة المباشرة بأداء الأفراد ويضم هذا المجال "قيم الفعالية، وقيم الاقتصاد، وقيم الكفاءة".

ج. **إدارة العلاقات:** وتعني انه ينبغي على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات الصلة للحصول على أفضل مشاركة وإسهام من موظفيها، ويضم هذا المجال " قيم العمل، فرق العمل، العمل الجماعي، القانون، النظام".

هـ. **إدارة البيئة:** تعني انه يتوجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات الصلة بالبيئة التي تعمل فيها وتضم " قيم الدفاع، قيم التنافس، قيم استغلال الفرص " (فرانسيس وودوك، 1995، ص 47).

5.10. تصنيف بوكهالز لقيم العمل (1978):

حيث قام الباحث بوكهالز بتقسيم القيم غي مجال العمل إلى خمسة أنظمة قيمية رئيسية وهي:

1.5.10. **نظام قيم أخلاقيات العمل:** ويشتمل هذا النظام على أساس وهو أن العمل أمر مقدس يتوجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد كرامة وأهمية وشرفا.

2.5.10. **نظام قيم التوجيه الجماعي:** حيث يكتسب منه العمل معناه ضمن إطار هذه القيم من خلال مدى تأثيره في الفرق والمجموعة التي يعمل فيها العامل، فالعمل ليس في حد ذاته غاية وإنما وسيلة لخدمة اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف كل قدرات المجموعة لصالح الفرد بالشكل الذي يعزز نجاحه داخل المنظمة.

3.5.10. **نظام القيم الإنسانية:** وتؤكد هذه القيم إلى ضرورة الاهتمام بالإنسان في موقع العمل وبنموه وتطوره الإنساني أكثر منه من الاهتمام الذي يعطي للجانب المادية.

4.5.10. نظام قيم المشاركة الجماعية: ووفقا لهذه القيم فإن العمل هو أساس إشباع الحاجات المتعددة للأفراد، وهذا من خلال إفساح المجال أمام العاملين ليكون لهم دور هام وبارز في عملية إدارة المنظمة من خلال المشاركة في صنع قراراتها الأساسية.

5.5.10. نظام قيم الراحة والفرغ: تؤكد هذا النوع من القيم على إفساح اكبر مجال لراحة العاملين أثناء العمل ليشعروا بإنسانيتهم ويمارسون هواياتهم المتعددة (جواد، 2019، ص 23-124).

6.10. تصنيف شيخاوي (2016):

وقد أشارت في دراستها أن الباحثين والمفكرين اقترحوا تصنيفات أخرى وهي كما يلي:

1.6.10. قيم الطموح: وتتضمن التركيز فيم الطموح على قدرة الفرد على القيام بأعماله ودرجة مستوى طموحه ومدى ثقته بنفسه في مواجهة أي عائق أو أمر يتعلق بوظيفته.

2.6.10. قيم العمل: وتتبنى التركيز على الأهمية للعمل الذي يقوم به الفرد ومدى إخلاصه لهذا العمل والتزامه الجاد بأدائه كاملا.

3.6.10. قيم الوقت: وتتضمن التركيز على أهمية الاستغلال الجيد للوقت في انجاز الأعمال الموكلة للفرد، والالتزام بالمواعيد للعمل بدقة.

4.6.10. قيم والتغيير والتطوير: وهي التي تدفع وتشجع الأفراد على القيام بعملية التطوير وإحداث تغييرات ايجابية وبناءة على العمل من خلال ابتكار أفضل الطرق لإتمامه.

5.6.10. قيم روح التعاون: وتتبنى تفاعل الفرد مع زملائه في العمل ومشاركته لهم في القيام بالأعمال الموكلة لهم وممارسة بعض الأعمال والنشاطات الاجتماعية الخاصة بهم.

6.6.10. قيم الانجاز: وتتضمن التركيز على انجاز الأعمال الموكلة للعامل بالصورة المطلوبة من قبل الفرد او الجماعة، ومدى شعور الفرد بإنجازه لأعماله.

7.10. تصنيف محمد احمد العطاس:

قسم العطاس قيم العمل إلى عدة تصنيفات وهي كالآتي:

أ. قيم الابتكارية: ترتبط القيم الابتكارية بطرح الأفكار الجديدة في مجال العمل حيث يسعى العامل إلى اكتشافها وتجربتها.

ب. قيم التقدير: ترتبط قيم التقدير باعتراف زملاء العمل بقدرات الفرد وإنجازاته ومدى أهميته داخل المنظمة.

ج. قيم المجهود البدني: وترتبط بمختلف المجهود والأنشطة البدنية التي يقوم الفرد بها في مجال أعماله اليومية.

د. قيم العمل الجماعي: تتمثل في مدى استعداد الفرد وتسخير كل قدراته على تقديم المساعدة والمشورة لمختلف الأطراف الأخرى في مجال العمل.

هـ. قيم الاتصال الخارجي: وترتبط هذه القيم في قدرة الفرد على تكوين اتصالات خارج العمل وقدرته على التعامل مع الآخرين وإعطائهم المعلومات الصحيحة والمفيدة.

و. قيم علاقات العمل: ترتبط قيم علاقات العمل بمقدرة الفرد على مشاركة زملاء العمل الخبرات والآراء التي تجعل الفرد يقدر مهنته.

ي. قيم العائد المادي: تتمثل في مختلف المتطلبات المعيشية التي تمكن الفرد من العيش بكل يسر وكرامة وسهولة.

ل. القيم الخلقية: ترتبط بكل ما يؤمن به الفرد من قيم والتي تولد لديه نوع من السلوك الخلفي المهني أثناء تأديته مهامه (العطاس، 2011، ص2).

8.10. تصنيف حسب درجة مرونتها:

يمكن تصنيف القيم داخل التنظيم حسب مرونتها إلى صنفين هما:

أ. القيم المرنة: وهي القيم التي تتفاعل بصفة دائمة ومستمرة مع بيئتها ومن هذه القيم نذكر: "اهتمام المديرين بالعملاء وأصحاب المصالح والعاملين، اهتمام المديرين بالعمليات التي يمكن أن تؤدي إلى تغيير مفيد في المنظمة مثل: المبادرة القيادية.

ب. القيم الغير مرنة: وهي القيم التي تميز المنظمات التي تعمل في بيئة مستقرة ومنها: اهتمام المديرين أولاً بأنفسهم وجماعات العمل التابعة لهم، أو بعض المنتجات المرتبطة بجماعة العمل واهتمامهم بالعمليات الإدارية العادية والتي تتجنب المخاطرة (عدون، 2003، ص77، 76).

9.10. تصنيف حسب شدتها:

وهي إما قيم إلزامية، تكون ملزمة للجميع من الضروري تنفيذها بالقوة كالقيم الدينية، وقيم مفضلة يشجع المجتمع أفرادها على التمسك بها، ولكنه لا يلزمها بمراعاتها، وقيم مثالية، وهي التي يحس الفرد بصعوبة تحقيقها بصورة كاملة، كالدعوة إلى مقابلة الإساءة بالإحسان (إبراهيم، 2021، ص73).

11. العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل:

لا طالما ما تمتاز قيم العمل بالاكتمال والتغيير، فقيم العمل قابلة للتطور والتجديد والتحديث لما قد ينسجم مع التطورات التنظيمية الحاصلة في التركيب والثقافة التنظيمية لذا ترى (لمياء، 2015) انه هناك عدة خطوات يمكن وصفها لتعزيز القيم ونذكر منها:

1.11. الهيكل التنظيمي: من خلال الهيكل التنظيمي تتحدد مستويات ومهام وظائف ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة.

2.11. نظم العمل: وتتبنى تصميم نظم الانجاز ومراقبة فعالية الأداء وتعزيز كل السلوكيات الصحيحة.

3.11. التـعيين: تعيين الأفراد الذين يتمتعون بمجموعة من الخصائص والسمات الشخصية الضرورية لتنفيذ القيم المرغوب نشرها في المنظمة.

4.11. التدريب: وتتضمن تعليم وتدريب العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم، ويعززوها بالمهارات الإضافية.

5.11. التكامل: تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين تخطيط وتنفيذ الأنشطة.

6.11. الاتصالات: يتم عن طريقها تثقيف العمال بان هناك قيم وقواعد جديدة قد أعدت في المنظمة لابد من احترامها والالتزام بها (لمياء، 2015، ص24).

12. العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل:

ويمكن تحديد أهم العناصر المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل في جملة من العوامل، التي تؤثر على العامل وتحدد سلوكياته وتصرفاته وطرق معاملاته، ويمكن حصرها فيما يلي:

1.12. العوامل الدينية:

وتتجلى العوامل الدينية في تقديس واحترام الفرد لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للفرد هي معتقداته الدينية التي تتمثل في ديننا الإسلامي الحنيف، فالإسلام يعتبر مصدرا للتشريع وتوجيه السلوكيات وتصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية، لهذا فلا غرابة أن تأثير الفرد بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية، فهو يتأثر بما هو حلال وحرام، وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب، مما يساهم في تحديد قيم الفرد ميوله واتجاهاته نحو العمل.

2.12. العوامل التاريخية:

حيث عانى الشعب الجزائري كله من ويلات الاستعمار وأشكال التخلف لمدة قرن. فالعامل الجزائري أثناء فترة الاستعمار الفرنسي، كان يعمل ليل نهار لكسب قوته وقوت عياله، كان يعمل إما فلاحا في الجبال والمناطق الوعرة التي لم يرض بها المعمرون، أو عاملا لدى المعمرين الفرنسيين في حقولهم و مصانعهم

وحتى بيوتهم. وفي كل الحالات، كانت الحياة المهنية صعبة ومضنية، وكان العامل الجزائري يبذل قصارى جهده لإرضاء مشغليه. لهذا كان معروف بالجد والصبر وقوة التحمل، وبارتفاع مستوى إنتاجيته سواء في الوطن أو في المهجر. فهو الذي حوّل الحقول التي كان يملكها المعمرون إلى جنات خضراء، وشارك بقسط وافر في بناء وتشبيد مختلف الهياكل والمرافق القاعدية في فرنسا ذاتها، وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية- مما أسهم في ازدهار صناعتها. لقد برهن العامل الجزائري على قدراته وإمكانياته وإنجازاته وصبره وتقانيه في العمل. إلا أن هذا العامل نفسه تحول بعد الاستقلال إلى حالة من التكاسل والتهاون والالتكالي والتباطؤ في إنجاز مهامه، وإهمال مسؤولياته، والزيادة في المطالب.

من هنا نستنتج أن سلوكيات وتصرفات واتجاهات الأفراد، هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالانتقال من مرحلة الاستعمار إلى مرحلة الاستقلال، ما ساهم في تشكيل اتجاهات الأفراد نحو العمل وتحديد نسقه القيمي.

3.12. العوامل السياسية:

للعوامل السياسية أثر كبير في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المنظمات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام السائد اهو اشتراكي أم ليبرالي أو حر، وكذلك الحال بالنسبة لاختيار النظام الاقتصادي اهو اقتصاد عمومي أم اقتصاد حر، ولطبيعة الخيار السياسي وممارسة الديمقراطية، وانعكاسات على تنظيم العمل وسلوكيات المستخدمين.

4.12. العوامل الاجتماعية:

لكل مجتمع عادات وتقاليد ومعتقدات تظهر وتتطور عبر الأزمنة والعصور، وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في العمل على فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية. من هذه العادات والتقاليد نظرة المجتمع حول عمل المرأة واختلاط الجنسين في مواقع العمل.

5.12. العلاقات الأسرية والقبلية:

لأفراد المجتمعات النامية علاقات أسرية قوية، علاقات تربط كل أفراد الأسرة بمفهومها الواسع، الذي يضم القبيلة والجهوية، وهو ما يؤثر على العلاقات للأفراد داخل التنظيمات، وعلاقة المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق.

6.12. اتجاه الولاء:

إن نجاح المنظمات العصرية متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم لمنظماتهم، إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للقبيلة والجهة التي ينتمي لها، حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع.

7.12. مدى احترام السلم الإداري للتنظيم:

إن وجود علاقات أسرية وقبلية قوية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسات وتنفيذها في المنظمة.

8.12. احترام الوقت:

إن عملية تنظيم أوقات الأفراد في المجتمعات النامية، مرتبط إلى درجة كبيرة بحركة الشمس والفصول وبأوقات الصلاة. لهذا فهناك صعوبة في التقيد بأوقات ومواعيد العمل، كما تفرضه شروط العمل في المنظمات الحديثة والعصرية.

9.12. العوامل الاقتصادية:

يؤثر البعد الاقتصادي على قيم الأفراد وكل تصرفاتهم المهنية، لما لها من أثر على المحيط ككل، إن التوسع الاقتصادي المتسارع، وارتفاع مستوى الطلب على اليد العاملة، يجعل الفرد قليل الجدية في عمله، إذ أن طرده أو تركه لعمل ما، لا يؤثر عليه ما دام فرص العمل متوفرة في أماكن أخرى، وهذا ما عاشه المجتمع الجزائري حيث انتشرت المنظمات والمؤسسات الإنتاجية انتشارا كبيرا في مدة زمنية وجيزة خلا السبعينات من القرن العشرين.

بينما أدت الأزمة الاقتصادية بعد ذلك إلى ارتفاع مستوى البطالة مما جعل الفرد يجدد في الحفاظ على منصب عمله، مما دفعه إلى تكييف سلوكه المهني للواقع الجديد.

من هنا نستنتج ونستخلص أن النسق القيمي للعامل هو نتيجة مجموعة من العوامل المتداخلة فيما بعضها، من اقتصاد وسياسة وتاريخ وثقافة وقيم وعادات ومحيط اجتماعي وثقافي معاش، ومستوى التطور والتحضر الحاصل (بوفلجة، 2015، ص20-21).

13. وظائف قيم العمل:

تلعب القيم دوراً أساسياً وجوهرياً في توجيه السلوك على مستوى الفرد والجماعة، فهي المحرك والموجه له في كل التصرفات والأقوال نحو الأفضل، ما ينعكس أثرها الإيجابي على شخصية الفرد ومن ثم أفراد المجتمع تتفاعل وتعامل معهم، إن منظومة القيم إذا استقرت وتجسدت في شخصية الفرد تصبح كأنها معياراً محركاً وموجهاً لسلوك الفرد (اليمني، 2009، ص 84).

- تعمل قيم العمل على توجيه سلوك الفرد في الإطار الجماعي للعمل مما يعطي له صبغة ومعنى ونوعية تساعد على عملية التكيف في بيئة العمل.
- تعمل قيم العمل على خلق نوع من المفاضلة بين البدائل المختلفة للسلوك في بيئة العمل ذلك لكونها أحد المعايير الثقافية التي يستند عليها الفرد لكي يندمج كلياً في جماعة العمل التي ينتمي إليها.
- تعمل قيم العمل على توحيد العمال داخل الجماعات والمنظمات فهي تقوم بالقضاء على مختلف الصراعات والتناقضات التي تحدث في إطار العمل والتي يمكن أن يلجأ إليها الفرد كأسلوب من أساليب تحقيق المصالح ومن بين الأمثلة على ذلك مختلف أساليب التنافس الغير الشريف.
- تميز قيم العمل المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى مما يجعلها تسعى إلى الحفاظ على هويتها وفق ما تكتسبه وتتبناه من قيم وثقافة ثابتة.

أما (اليمني، 2009) فيرى ويحصر وظائف القيم من خلال النقاط التالية:

- تساعد قيم العمل العامل والمنظمة على مواجهة مختلف التغيرات التي تحدث في مجال العمل مما يمنح لكل منها الاستقرار والاستمرار في إطار واحد (الغامدي، 2020، ص 13).
- تساعد القيم على تماسك وتناسق المجتمع فهي تعتبر مثله الأعلى.
- القيم تساعد المجتمع على مواجهة التحديات والتغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة لكي يسهل على الناس حياتهم ويحفظ استقرارهم وكيانهم واستمرارهم.
- تساعد القيم على وصف وتحديد نوع الثواب والعقاب للأفراد والمجموعات في إطار علاقاتهم الاجتماعية وسلوكهم، وهي تتمتع بالقوة خاصة في هذا الصدد كما تحفظ الحقوق والواجبات في المجتمع وتجعله يلتزم بها (اليمني، 2009، ص 89).

كما يرى (جابر ولوكيا، 2006) مجموعة من الوظائف للقيم وهي:

- القيم تدفعنا نحو اتخاذ مواقف خاصة من المسائل الاجتماعية الجوهرية.
- تعتبر القيم الموجهات التي تحرك وتوجه تصرفنا لكي نبدو أمام الآخرين بالصورة التي نفضلها.

• القيم توجهنا في إتباع الآخرين والتأثير عليهم لتبني معتقدات ومواقف واتجاهات نعتقد أنها جديرة بالاهتمام والدفاع عنها.

• القيم مستوى يعتمد عليه في تبرير أنماط معينة من السلوك أو الاتجاهات لكي تكتسب اكبر قدر من القبول الاجتماعي (جابر، لوكيا، 2006، ص164).

ويرى حيدر (1994) أن القيم تعد بمثابة معيارا للتمييز والمفاضلة بين السلوك المقبول (الصحيح) والسلوك غير المقبول (الخطئ)، وتعتبر أيضا أداة للضبط والرقابة الفردية والاجتماعية والتنظيمية، والقيم في أبسط معانيها تعطي للأشياء وزنها وأهميتها وتشكل دافعا للسلوك الإنساني.

وهي تحدد المبادئ الأخلاقية التي ينتهجها ويستخدمها الفرد لتبرير وترشيد أفعاله ومواقفه اتجاه الآخرين، ثم هي أداة اختيار لأنماط الأشخاص الذين يمكن للفرد أن يتألف ويتفاعل معهم (حيدر، 1994، ص 196).

14. قياس قيم العمل:

هناك العديد من الأدوات والوسائل وكذا التقنيات لقياس قيم العمل، فقيم العمل تقاس وفقا لعدة طرق من أهمها المشاهدة تحليل المحتوى، والمقابلة، والملاحظة، والاستبانة، والاختبارات السيكولوجية، المقاييس المقننة ولعل الخيرة من أهم وأدقها وسنقوم بعرضها على النحو التالي:

1.14. الملاحظة:

تعرف شبكة الملاحظة على أنها أداة جمع البيانات يتوجه فيها الانتباه والحواس والعقل إلى ظاهرة أو أكثر، ويقوم الباحث برصد مستوى سلوكيات الأفراد وفق جدول أو خارطة تتضمن معايير ومستويات محددة سلفا، وقد تستخدم فيها الكاميرا أو أشخاص آخرون (غريب، 2016، ص111).

فالملاحظة تعتبر العلمية المنظمة يمكنها أن تأتي بنتائج دقيقة في مجال العلوم الاجتماعية والنفسية عامة إذا تم استخدامها بشكل لائق وملئم، فاستخدامها في مجال الكشف عن القيم على سبيل المثال يتطلب من جانب الباحث أن يجيب على تساؤلين رئيسيين.

الأول: ما القيم التي يهتم الباحث بدراستها في مرحلة عمرية معينة؟

الثاني: ما مظاهر هذه القيم، وهل هي ثابتة أو متغيرة؟ (خليفة، 1992، ص59).

2.14. المقابلة:

تعتبر المقابلة طريقة مميزة لجمع البيانات من خلال تفاعل لفظي مباشر بين شخصين على الأقل، كما تتيح إمكانية تسجيل الاستجابات غير اللفظية وهي بهذا أداة شائعة الاستخدام في العلوم الإنسانية والاجتماعية. والمقابلة عملية تفاعل اجتماعي بين شخصين يلعبان دورين اجتماعيين مختلفين، دور الفاحص الذي يريد تحقيق المقابلة فيقوم بطرح الأسئلة قصد الحصول على المعلومات والتفاصيل المطلوبة، ودور

المبحوث الذي يقع عليه البحث والذي يزود الباحث أو القائم بالمقابلة بالمعلومات التي يحتاجها البحث) (بوحفص، 2016، ص179).

3.14. تحليل المضمون:

ويقوم فيه الباحث بوصف وتحليل الظاهرة صفا موضوعيا ومنظما، فيقسم المضمون إلى عدة أجزاء حسب طبيعة المادة أو عبر رموز أو جمل أو كلمات للحصول على معلومات وبيانات إحصائية وجداول كمية (حمدا، 2005، ص41).

وقد استخدم هذا الأسلوب للكشف عن القيم التي يتضمنها المحتوى المقروء لمادة دراسية محددة، كالقراءة ونحوها، واستخراج تنمية القيم الرئيسية والجزئية المحتواة في النص المقروء أو المراد دراسته لمعرفة ما مدى احتوائه على القيم قيد الدراسة (عزي، 2018، ص148).

4.14. الاختبارات والمقاييس:

وهي من أكثر الطرق شيوعا واستخداما في مجال قياس متغير قيم العمل ونذكر منها:

1.4.14. مقياس سوبر لقيم العمل:

يهدف هذا المقياس لدراسة قيم الأفراد داخل التنظيم، ويتضمن مجموعة من الأسئلة والعبارات تقيس (15) مجالا من مجالات العمل وهي: " الإبداع، محيط العمل، الانجاز، علاقات الإشراف، نمط الحياة، الأمن، الإشراف على الآخرين، الجمال، الاستقلالية، المكانة، العوائد الاقتصادية، المساعدة، الاستشارة الفكرية والإدارية. ويتم الإجابة عنها من خلال البدائل (مهمة جدا، مهمة، متوسطة، الأهمية، قليل الأهمية، غير مهمة تماما)، ويعد حساب مجموع الدرجات نجد أن القيمة تتراوح بين (05) و(15) درجة، فإذا تعدى مجموع أي قيمة فوق (10) فهذا دليل على أنها اهتمام كبير، أما إذا كان يتراوح بين (05) و(09) فهذا يدل على أنه هناك اهتماما معتدلا بهذه القيمة أما إذا كان اقل فهذا يعني أن القيم لا تعني أي اهتمام (مقدم، 2003، ص 288).

2.4.14. مقياس أولبرت (فيرنون لندي):

ويعتبر هذا المقياس من المقاييس الأولى التي تناولت قياس قيم العمل، وفي العام (1931) قدم السيكولوجيان الأمريكي (جوردون البورت) والانجليزي (فيليب ايورات فيرنون) دراسة عن القيم قدما فيها أول قائمة للقيم اشتقت من نظرية الألمانى ادوارد سبرنجر عن طبائع الناس نشرها في كتاب له بعنوان أنماط الرجال عام (1928)، بين فيها أن هناك ستة أنماط من الرجال وهم: الرجل النظري، الرجل الاجتماعي، الرجل السياسي، الرجل الاقتصادي، والرجل الديني، والرجل الجمالي، ثم نشرت القائمة سنة (1933) بإمضاء البورت، فيرنون، لندي وتتضمن 120 سؤالا تتوزع بالتساوي على القيم التي وضعها سبرنجر، وقد قام عطية محمود بترجمة المقياس إلى اللغة العربية سنة (1959)، ويتكون من بصيغته العربية على 30 سؤالا، وقد طبق مقياس

البورت وفيرنون وليندزي من طرف عبد الحميد مقدم سنة 1982، على عينة من طلبة العلوم الاجتماعية قصد الكشف عن القيم السائدة لديهم (بكوش، 2017، ص151).

3.4.14. مقياس قائمة القيم لريدن ورول:

وهذا المقياس صممه كل من الباحثان ريدن ورول من اجل الكشف عن منظومة القيم لدى العاملين في عدة مجالات إدارية وأكاديمية فاشتمل على ستة قيم وهي: القيم النظرية، قيم السلطة، قيم الانجاز، وقيم الإنسانية، قيم الكد والمثابرة، والقيم المادية (ألوحدي، 2013، ص24).

4.4.14. مقياس قيم العمل وولاك:

شارك في تصميم مقياس العمل الذي عرف في تراث العلوم الاجتماعية مقياس وولاك وآخرين، بالإضافة إلى أربعة من الباحثين وهم: وولاك، جوديل، تجنح، وسميث عام 1971، وينصرف جل اهتمام هذا المقياس نحو اتجاهات الأفراد سواء داخل جماعة مهنية أو داخل مجال بعينه من مجالات العمل المختلفة. ويحتوي مقياس قيم العمل على ست مقاييس فرعية، يقيس كل منها قيمة واحدة من القيم الستة المرتبطة بالعمل، وذلك من خلال سعة عبارات مرتبطة يتألف كل مقياس فرعي، ومن ثم يتضمن مقياس العمل عند وولاك أربعة وخمسين عبارة مقسمة بالتساوي من حيث العدد على المقاييس الست كما جاء ترتيب تلك المقاييس كالتالي والمرتبطة بالعمل وهي: الفخر بالعمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي للترقي. ثم تم استكمال تصميم مقياس وولاك باستخدام نموذج ليكرت ذي النقاط الخمس للإجابة أمام كل عبارة من عبارات المقياس، وتبدأ الاستجابات بالموافقة بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة، إن مقياس قيم العمل الذي صممه وولاك وزملائه اتخذ صورته النهائية بعد دراسات متأنية لاختيار صدق المحتوى مع الاستعانة ببعض المتغيرات الديموغرافية في التحليل (عطية، 1986، ص21).

. خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تبين لنا أن قيم العمل تلعب دورا هاما في توجيه سلوك الفرد توجيهها سليما وصحيحا، كما أن لقيم العمل أهمية كبيرة في توازن الأفراد مما ينعكس بالإيجاب على المجتمع مما يسهم في تقدمه نحو الأفضل، وذلك عن طريق تأثير القيم في المسار المهني للأفراد سواء كان في المنظمات الخاصة أو العامة، الاقتصادية منها أو الخدمية، ويتجلى لنا ذلك من خلال سلوك العاملين الايجابي ومدى التزامهم بواجباتهم من جهة، ورضا المستفيدين من الإنتاج من جهة أخرى.

إن اندماج العامل مع بقية العمال في المؤسسة، ومختلف الأدوار التي يلعبها كافية بان تساهم في تكيف هذا العامل واندماجه في المحيط الاجتماعي للمنظمة، مما تساعد في رسم معلم قيمية تساعد في تحقيق ذاته وإشباع مختلف حاجاته مما يولد لديه روح الانتماء والالتزام لهته الأعراف القيمية، ما تزيد له من الولاء التام لمعتقدات وأعراف وكذا أهداف المنظمة ضمانا لمستقبلها وديمومتها.

الفصل الرابع الإبداع التنظيمي.

تمهيد.

1. مفهوم الإبداع.
2. مفاهيم ذات العلاقة بالإبداع.
3. مستويات الإبداع التنظيمي.
4. أنواع الإبداع.
5. أبعاد الإبداع التنظيمي.
6. مراحل الإبداع التنظيمي.
7. خصائص الإبداع التنظيمي.
8. أهمية الإبداع التنظيمي.
9. مبادئ الإبداع التنظيمي.
10. العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي.
11. تنمية الإبداع التنظيمي.
12. مصادر الإبداع التنظيمي.
13. استراتيجيات الإبداع التنظيمي.
14. محفزات الإبداع التنظيمي.
15. أساليب تنمية الإبداع التنظيمي.
16. نظريات الإبداع التنظيمي.
17. معوقات الإبداع التنظيمي.
- . خلاصة الفصل.

تعرف البيئة التنظيمية في عصرنا اليوم منافسة شرسة وهذا نتاج للتغيرات المتسارعة بشكل مستمر مما تولد عنه ثورة انفجار معرفي في جميع المجالات والميادين، ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني والتكنولوجي الذي تحقق بفضل المورد البشري، الأمر الذي نتج عنه العديد من العوائق والمشكلات أصبحت المنظمات المعاصرة تواجهه بشكل مباشر، مما تطلب منها النظر بشكل متجدد لهاته المشاكل والأشياء وتوليد الأفكار الجديدة والعمل على تشجيع العمل الإبداعي.

فالعمل الإبداعي من بين أهم القيم والمتغيرات التي من شأنها أن تدفع بعجلة النمو والازدهار والتميز، وعليه أضحي من أولوياتها البحث بشتى الطرق والوسائل الإبداعية، وذلك من خلال التركيز على العنصر البشري فهو بمثابة الثروة وجوهر العملية الإبداعية، لذا وجب الاهتمام به بقدراته أكثر من خلال إتاحة الفرصة لهم لاستخدام كل ما لديهم من قدرات ومواهب إبداعية في سبيل رفع الكفاءة الإنتاجية وهذا كله يصب في الأخير لصالح المنظمة مما يضمن لها مبدأ المنافسة والاستمرارية.

وعليه سوف نسلط الضوء في هذا الفصل على مفهوم الإبداع التنظيمي انطلاقا من تعريفه إلى أهميته، خصائصه، مصادره، مراحلها، وصولا إلى أهم المعوقات التي تواجهه.

1. مفهوم الإبداع:

على الرغم من كثرة استخدام مصطلح الإبداع واستخدامه المتكرر في الكثير من البحوث والدراسات العلمية، فإنه لا يوجد اتفاق مطلق من قبل جل العلماء والباحثين على تعريف موحد وواحد للإبداع، ولعل هذا راجع إلى محاولة الباحثين صياغة تعريفاتهم الخاصة والتي تؤكد وجهات نظرهم المختلفة في التعامل مع هذا المصطلح والمفهوم، وفي ضوء هذا رأينا أنه من المهم والضروري استعراض أهم التعريفات لهذا المفهوم.

1.1. الإبداع لغة:

يعرف الإبداع من الناحية اللغوية " هو إحداث شيء جديد على غير مثال "(السويدان، 2002، ص55).

إن الإبداع كما جاء في لسان العرب، من بدع يبدعه بدعا وابتدعه: أنشأه وبدأه، وابتدعت الشيء اخترعته لا على مثال، وفلان أبدع في هذا الأمر: أي أول لم يسبقه أحد (ابن منظور، 1994، ص6).

فالإبداع لغة: هو استحداث أو ابتكار شيء جديد، فهو نقض التقليد والمحاكاة واجترار المؤلف (الطبيب، 1998، ص56).

جاء في معجم العلوم الاجتماعية أن كلمة إبداع تعني " أي فكرة أو سلوك أو شيء جديد يختلف نوعاً عن الأشكال الموجودة "(الدهان، 1989، ص16).

والبدیع هو الشيء الذي لا نظير له، وهو اسم من أسماء الله تعالى الحسنى قال تعالى في لامحکم تنزیله
" { بَدِيعُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ } " (الآية 117 من سورة البقرة).
بدیع السموات والأرض أي مبدعها والبدیع لإبداعه الأشياء وإحداثه إياها من غير مثال (الأحمد، 2008، ص50).

ويرى (عبد اللطيف) أن الإبداع في اللغة: إحداث شيء على غير مثال سابق، وعند البلغاء: اشتغال الكلام على عدة ضروب من البدیع (عبد اللطيف، 2000، ص34).

أما الموسوعة الفلسفية العربية فقد عرفت الإبداع على أنه إنتاج شيء جديد، أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم و الفنون والآداب (جراون، 2002، ص20).

2.1. الإبداع اصطلاحاً:

يوجد العديد من التعريفات الاصطلاحية لمفهوم الإبداع فقد عرف جالتون (Galton) الإبداع بأنه: عملية ينتج منها عمل جديد يرضي جماعة ما أو تقبله على أنه مفيد.

أما سميث (Smith) عرف الإبداع على أنه: عملية يتم من خلالها إيجاد علاقات بين متغيرات لم يتم التطرق إليها مسبقاً.

كما عرفه روبنز (Robbins) أيضاً بأنه القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة لإيجاد ارتباط غير عادي بينهما (السكرانة، 2011، ص17).

ينظر للإبداع على أنه " العملية التي يترتب عليها فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين، في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة (هيجان، 1999، ص283).

عرفه (Daft, 2010) بأنه: "تبني فكرة جديدة أو أسلوب جديد لأهداف المنظمة، أو سوقها، أو بيئتها العامة" (Daft, 2010, p357).

كما عرفته منظمة التعاون والتنمية (OCDE) على أنه: " الإبداع يتمثل في فكرة أو مجموعة من الأفكار تترجم إلى إنتاج منتج أو طريقة عمل جديدة أو عمليات تسويقية جديدة (Jean & Dal, 2011, P436). يعرف الإبداع أيضاً على أنه: " توليد الأفكار الجديدة والمفيدة من طرف الفرد أو المجموعة من الأشخاص المتعاونين (Fawaz and Others, 2016, P1).

أيضاً يعرفه (روشكا، 1989) بأنه "الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذي قيمة من قبل الفرد والجماعة (روشكا، 1989، ص19).

إضافة إلى ذلك عرف عبد الله مسلم الإبداع بأنه: "مجموعة من مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إن وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج مفيدة وأصيلة للفرد أو المنظمة أو المجتمع أو العالم (مسلم، 2015، ص19).

وعرف كل من الباحثان (Simon & Henry, 2004) الإبداع بأنه: " تقديم شيء جديد ليحل محل شيء قديم في مجال ما " (Simon & Henry, 2004, P30).

3.1. تعريف الإبداع التنظيمي:

تم تعريف الإبداع التنظيمي بعدة تعاريف أشهرها: انه ليس فقط خلق سلعة أو خدمة جديدة ولكنه إيجاد وإيصال هذا المنتج الجديد إلى السوق، وعليه فان الإبداع التنظيمي يتمثل في قدرة المنظمة على نقل المعرفة الكامنة لدى مواردها البشرية، ودمجها لخلق معرفة جديدة تنتج إبداع سلعة أو منتج يتميز بالجودة العالية (Product) أو عملية (Process)، ويعتبر الإبداع التنظيمي الميزة التنافسية التي يمكن الحصول عليها من الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة والتي بدورها تمكن المنظمات من المنافسة على أساس الجودة والإبداع (Nigar & Alper, 2010, P 126).

الإبداع التنظيمي هو: " المخرجات الناتجة عن عملية التفاعل التي تحدث بين الخطة الإستراتيجية والبناء التنظيمي من جهة، والثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي من جهة أخرى باعتبارها عوامل وسيطة أو مؤثرة في العملية الإبداعية" (سمسوم، 2016، ص54).

أيضا يمكن تعريف الإبداع التنظيمي على انه: "عملية تتضمن النظر إلى المشكلات والظواهر بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة يتفاعل من خلالها الفرد والعمل وبيئة المنظمة والبيئة العامة ويقوم الفرد أو الجماعة أو المنظمة بالاستقصاء والبحث، والربط بين مختلف الأشياء مما يؤدي إلى إنتاج شيء جديد وأصيل ذي قيمة للمجتمع" (حاوي، 2011، ص35).

كذلك هو المقدرة المتميزة على تحقيق النتائج والأهداف المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الإدارة، وهو الاستخدام الذكي للموارد المتاحة، والتغلب على العقبات والمشكلات بأساليب جديدة ومتطورة غير واردة في المنظمات التي تفنقر إلى العملية الإبداعية والمبدعين (Lau , 2007, P55).

كذلك يعتبر الإبداع التنظيمي مجموعة القواعد والإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة في التفكير (السويطي، 2015، ص5).

تعريف (هاج، 1999) " على أن الإبداع هو "الممارسة أو العملية التي ينبثق عنها إحداث فكرة أو أسلوب، أو خدمة، أو منتج، أو تكنولوجيا، أو أي ممارسة إدارية جديدة بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة، أو عمليات، أو مخرجات المنظمة" (الخصاونة، 2011، ص33).

ويعرفه ألعديلي بأنه: " الأفكار غير المسبقة التي تؤدي إلى زيادة فاعلية العلاقات الوظيفية ورفع معدلات الأداء الوظيفي " (ألعديلي، 1994، ص35).

وقد عرف النمر الإبداع التنظيمي على انه: " مجموعة من العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوافر لديه من قدرات وبما يحيط به من مؤثرات للتوصل إلى فكرة أو أسلوب يحقق به النفع للمؤسسة التي يعمل به " (النمر، 1992، ص102).

2. مفاهيم ذات العلاقة بالإبداع:

1.2. الإبداع والابتكار:

يوجد اختلاف جوهري ظاهر وواضح للعيان بين استخدام الكلمتين (الإبداع والابتكار)، وأيهما اقرب وأكثر ارتباطا بالكلمة الانجليزية (Creativity)، ولقد اعتمد الكثير من الباحثين على الكلمتين على أنهما مترادفتين في حين فرق عدد كثير منهم بينهما، فقد عرف مفهوم الابتكار باللغة الانجليزية (Innovation) أي القدرة على استخدام القدرات والمهارات العقلية لإيجاد أفكار جديدة خارجة عن المألوف، فهو ليس سلوكا وراثيا وإنما سلوك قابل للتعلم والتطوير لدى الأفراد، في حين أن مفهوم الإبداع (Creativity) وهو مقدرة الفرد على إيجاد أساليب ومهارات وأفكار جديدة وتنفيذها بأسلوب جديد غير مألوف لدى الأفراد الآخرين على أن تتناسب مع موقف معين، كما تعبر عن قدرة الفرد على استخدام الأفكار والمعلومات الموجودة بطريقة مستحدثة وفريدة وبذلك فالإبداع والابتكار وجهان لعملة واحدة ولكن الابتكار قد يكون نتاج العملية الإبداعية والذي تسبق العملية السابقة له لان الأفكار والعملية الإبداعية تتجسد واقعا في المنتجات الإبتكارية (الوزير، 2020، ص17،18).

2.2. الإبداع والموهبة:

يرى (برباوي، 2011) الموهبة عبارة عن استعداد موروث في كثير من مجالات الحياة (عقليا، إبداعيا، لغويا، فنيا، رياضيا) وتحتاج إلى الكشف والمتابعة لتبلغ أقصى حد ممكن (برباوي، 2011، ص29).

ويقصد بالموهبة أيضا تلك السمات المعقدة التي تؤهل الفرد للإنجاز المرتفع لبعض المهارات والقدرات والوظائف، بحيث تتم عملية تحديد الموهوبين من طرف مؤهلين مهنيا على أساس أنهم يتمتعون بقدرات بارزة في أكثر من مجال واحد من مجالات السلوك الإنساني (خيري، 2012، ص139).

3.2. الإبداع والقيادة العبقريّة:

في التراث السيكولوجي الحديث نجد عدة تعريفات خاصة بمفهوم الإبداع، لكنها تتفق فيما بينها على أنها تشير إلى القوى والطاقات والمهارات والانجازات العقلية الفائقة والغير عادية والعبقرية، وفي ضوء هذه التعريفات هي محصلة لتفاعل خاص بين القدرات التي تنتمي إلى المستويات العليا من القدرات الخاصة بالذكاء وأيضا المستويات العليا من القدرات العليا والقدرات الخاصة بالإبداع والقدرة على التخيل.

ويعتقد (سايمنتن) أن مفهوم العبقرية هو مصطلح ينضوي تحت لوائه مصطلحان آخريّن وهما الإبداع والقيادة وهنا لا يوجه اهتمامه إلى المستويات المختلفة من الإبداع والقيادة بل يقوم بالتركيز على المستوى المرتفع من الإبداع والقيادة ويطلق على هذين المستويين اسما عاما شاملا هو العبقرية.

ورغم أن كلمة العبقرية كثيرا ما يستخدم باعتباره مرادفا لمصطلح الموهبة (Giftedness) فالعبقرية تتضمن دلالات ومعاني خاصة بالندرة الاستثنائية وكذلك الانجاز العقلي المبكر، أما الموهبة خاصة عندما تستخدم في سياقات أكاديمية ودراسية، ومع هذا يوجد هناك تأكيدات خاصة لدى بعض الدارسين على ضرورة التمييز بين مفهومي الموهبة والإبداع باعتبار أن الموهبة تتعلق بنشاطات الأطفال أما الإبداع فيتعلق أكثر بالنشاطات لدى الكبار (سايمنتن، 1990، ص8).

4.2. الإبداع والذكاء:

ينظر إلى مفهوم الذكاء على أنه المقدرة على فهم وحسن التعامل مع سلوكيات الأفراد الآخرين من خلال حل العلاقات الاجتماعية المختلفة (الصرن، 2020، ص35).

وهناك من يرى أنه توجد علاقة بين الذكاء والإبداع ويرى (الكبيسي) أن: " الإبداع لا يتوافر إلا عند أصحاب القدرات الذهنية العالية، لكن هذا لا يعني أن عملية الإبداع هو نفسه الذكاء وهذا بالنظر واعتبار أن ليس كل الأذكاء مبدعون، وفي المقابل فالتميز في التفكير الإبداعي يستلزم وجود مستوى أعلى من المتوسط للذكاء " (الكبيسي، 2004، ص284).

5.2. الإبداع والتحسين:

يرى (نجم، 2003) بوجود تشابه كبير بين مفهوم كل من الإبداع والتحسين، حيث يعتبر أن التحسين الذي يعتبره عملية إدخال تحسينات وتعديلات سواء كانت صغيرة أو كبيرة على العمليات والمنتجات الحالية

بما يجعلها أكثر كفاءة وملائمة في الاستخدام، ومنه التوصل إلى منتج جديد جزئياً من خلال هذه التحسينات، وهذه العملية تعتبر نوعاً من عملية الإبداع الجزئي (نجم، 2003، ص 137).

6.2. الإبداع والريادة:

أصبح مصطلح الريادة من أبرز المصطلحات الشائعة الاستخدام في الدول المتقدمة وخاصة في الولايات م.ا، كأحد المفاهيم والمتغيرات الهامة في مجال الإبداع التنظيمي، ويقصد بالريادة عملية وتخطيط وتصوير وتنظيم وتحديد المهام والأنشطة والافتراضات المتعلقة بأخذ مخاطرة معينة من أجل الدخول في عمل معين يحتوي على عنصر المغامرة وبنفس الوقت ذات عوائد مالية من طرف شخص ريادي، إذن الريادة تتعلق بشكل أساسي بعمل فردي، أما بالنسبة للإبداع فهو عملية يمكن أن تحدث على مستوى المنظمة ككل بجهد جماعي، لذلك فإن الفرق الرئيسي بين الريادة والإبداع هو أن الريادة تتعلق بشكل رئيسي بعمل فردي خلاق ومميز، أما الإبداع فهو عمل جماعي (هيجان، 1999، ص 36).

7.2. الإبداع والتغيير:

ويقصد بالعملية التغيير جعل الشيء على غير مكانه واستبداله بغيره، ويحدث التغيير عادة نتيجة متغيرات خارجة عن الشيء لتقوم بتبديله سواء بصفة جزئية أو كلية، ويكون التغيير ايجابياً مبدعاً وخلاق يقدم الأفضل للفرد والمجتمع، أو ربما سلبي يدفع نحو التخلف والنقص ويكون ضد مصلحة الفرد والمجتمع ككل (فاروق وآخرون، 2005، ص 259).

3. مستويات الإبداع التنظيمي:

يرى الباحث من خلال استقراء العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الإبداع، حيث اتفق الكثير من دراسات الباحثين على تواجد ثلاث مستويات للعملية الإبداعية متكاملة فيما بينها لتحقيق أهداف المنظمة وهي كالآتي:

1.3. الإبداع على مستوى الفرد:

ويقصد به الإبداع الذي يتم توصل الفرد إليه لوحده دون استشارة أو مشاركة من قبل الآخرين، وتؤكد دراسة (الشبيني، 1997) على أن الإبداع الفردي يتوقف على العديد من الشروط النفسية والاجتماعية المتداخلة مثل الشخصية، القدرات الإدراكية، السياق الاجتماعي الذي يشمل النظام القيمي والقاعدة الحضارية والثقافية للمجتمع (الحوال، 2015، ص 172).

كذلك الإبداع هو الذي يتوصل إليه من قبل أحد الأفراد الذين يمتلكون سمات وقدرات إبداعية مثل: الذكاء، المعرفة، الشخصية والعادات الاجتماعية (الحريم، 2009، ص 359).

2.3. الإبداع على مستوى الجماعة:

وهي العملية الإبداعية التي يتم تقديمها أو التوصل إليها من قبل الجماعة، لحل مشكلة ما، أو تقديم طريقة جديدة لأداء الأعمال، فقد توصلت الدراسات الحديثة إلى أن الجماعة المختلفة من حيث الجنس على سبيل المثال تنتج حلولاً أفضل جودة من الجماعة أحادية الجنس، وأن الحل الإبداعي للجماعة يتطلب أن تتكون من شخصيات مختلفة، وأن الجماعات المنسجمة والمتماسكة أكثر استعداداً للإبداع من الجماعات الأقل تماسكاً وانسجاماً، وأن الجماعة حديثة التكوين أكثر إبداعاً من الجماعة القديمة، وأن الإبداع بزيادة أعضاء الجماعة، حيث تتوسع، وتتوسع والمهارات والمعارف (شاطر، 2018، ص 85).

3.3. الإبداع على مستوى المنظمة:

وهو محصلة الإبداع لنظام اقتصاد سائد ومعقد، يعمل بدلالة الإبداع الفردي والإبداع الجماعي والمؤثرات السياقية (التنظيمية) المتداخلة بما فيها تلك التي تأتي من البيئة الخارجية، ويشير الإبداع عند هذا المستوى إلى المنظمات القادرة على تطوير نفسها بنفسها وبدون تدخل خارجي، إذ يمكن القول أن النظام نظام مبدع في حالة قدرته على التطوير في مجالات مجهولة، أو محددة مسبقاً، وهو التعريف الذي تم تحديده حسب المشروع الأوروبي الذي قاده جامعة (يودن) الإيطالية، ووفقاً لذلك لا يتحدد الإبداع بمداخلات النظام فحسب (الأفراد، والجماعات)، بل يتحدد بالعمليات الإبداعية أيضاً كالمساق الإبداعي، إدارة الإبداع، والظروف التي يجري فيها الإبداع (شلابي، 2021، ص 126-127).

4. أنواع الإبداع:

يسعى الكثير من الباحثين والعلماء بذل كل الجهود العلمية محاولة منهم للكشف عن بعض جوانب الماهية الإبداعية التي حيرة العلماء على مدى العصور الفارطة، فقد ذكر العلم (تايلور، 1959)، أنه قد قام بتحليل أكثر من مائة تعريف تناول مفهوم الإبداع، وفي الأخير قد توصل إلى وجود خمس أنواع من الإبداع وهي على النحو التالي:

1.4. الإبداع التعبيري: ويظهر من خلال التعبيرات اللفظية والجسدية والرسوم التلقائية والأنغام الموسيقية.

2.4. الإبداع الإنتاجي: حيث يظهر هذا النوع من الإبداع في ميل الطفل إلى اللعب الحر والرغبة في التعبير وهذا النوع من الإبداع يكون أكثر واقعية.

3.4. الإبداع الابتكاري: يزيد هذا النوع الطفل إدراكه في العلاقات بين الأشياء لم تكن بينها علاقة، وإدراكه علاقات بين الشيء الواحد الموجودة في الواقع.

4.4. الإبداع التجديدي: وهذا النوع من الإبداع يرتبط دائما بالتجديد في مجال كامل مثل التوصل إلى نظرية في مجال علمي أو عن طريق تجديد بناء شكل أدبي أو موسيقي أو إبداع مبادئ وقواعد مستخدمة ويوجد هذا النوع من الإبداع عند القلة من البشر.

5.4. إبداع الرؤى: ويعتبر لإبداع الذي لا يتسم أو يرتبط مثال أو بنموذج محدد فيأتي المبدع فيه بمبدأ أو تصور جديد كل الجودة وتكون فيه عملية التجريد وهو الأساس (مساد، 2011، ص117). ويرى (العبيدي وآخرون، 2010) أن هناك نوعان للإبداع التنظيمي حسب وجهة نظر المهتمين في حقل أو موضوع السلوك التنظيمي، منطلقين بهذا من منطلقات مختلفة، فهناك من صنفه إلى نوعين وفقا لاستعمالاته وهما:

أ. **إبداع المنتج:** وهو تغيير بالخصائص المادية أو الأدائية للخدمة أو للسلعة الحالية أو إنتاج منتجات جديدة تماما.

ب. **إبداع العملية:** وهو تغيير العمليات وبطرق تصنيع السلع أو الخدمات من حيث الإنتاج والتوزيع، وغالبا ما يكون الحد الفاصل بين إبداع المنتج وإبداع العملية غير واضح تماما وهذا لتداخل العلاقة بين النوعين وكذا احتمالية عمل النوعين معا، كالعملية العلاجية من قبل الطبيب للمرضى فانه يستخدم ويعتمد على التشخيص الدقيق والجيد والفعال أثناء عملية العلاج (كإبداع العملية) وكفاءة الدواء (كإبداع المنتج) (العبيدي وآخرون، 2010، ص217-218).

5. أبعاد الإبداع التنظيمي:

على اختلاف الدراسات والأبحاث التي تناولت مفهوم الإبداع التنظيمي وكثرتها ألا أن معظمها اتفقت على وجود أربعة أبعاد لمتغير للإبداع التنظيمي نحاول إيجازها باختصار فيما يلي:

1.5. بعد الطلاقة:

وتعد أهم محركات الإبداع التنظيمي بحيث تشمل القدرة على إنتاج أكبر عدد من البدائل والأفكار التي يطرحها الفرد (الشخص) عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، ويقصد بالطلاقة المقدرة العالية على سيولة الأفكار وسيولة توليدها وتدققها (مسلم، 2015، ص24).

وتعني بها كذلك المقدرة العالية على إنتاج عدد كبير من البدائل والأفكار وحل المشكلات عند مواجهة موقف معين، والسرعة والسهولة في توليدها (Mayer, 1993, P50).

كما توجد كذلك فروق بين الأشخاص في عامل الطلاقة في موهبة الإبداع، بمعنى أن الشخص القادر على إنتاج عدد أكبر من الأفكار في وحدة زمنية فإنه إذا تساوت الظروف والاعتبارات الأخرى يكون أوفر حظا في إبداع أفكار ذات أهمية ومعنى (حسن، 2004، ص121).

2.5. بعد المرونة:

أما بعد المرونة في التفكير فتعني تغيرا من نوع معين، ورؤية المشكلة من عدة زوايا مختلفة، وتغييرا في المعنى أو التفسير أو الاستعمال، وفهم لمهمة وإستراتيجية العمل، أو تغييرا في اتجاه التفكير الذي يعني تفسيرا جديدا للهدف (سويف، 1999، ص161).

وكما تعد القدرة على النظر إلى المشكلة من عدة زوايا، وتغيير الوجهة الذهنية في مواجهة المشكلات واتخاذ وإصدار أكبر قدر من الأفكار والحلول والقرارات المتنوعة والمتميزة، وعكسها الجمود والصلابة في الرأي المتضمنة لمعنى التمسك بالرأي أو التعصب للرأي وعدم القابلية للتغيير عندما يستدعي الموقف ذلك (York and Laue, 2002, P55).

3.5. بعد الحساسية للمشكلات:

يعرف هذا البعد على أنه القدرة على رؤية الكثير من المشكلات في موقف معين، وتحديدتها تحديدا دقيقا ومعقدا، بحيث يتطلب منا الإحساس بالمشكلة والقدرة الواضحة لأبعاد هاته المشكلة ومراقبة نواحي القصور والثغرات و النفاصل المتواجدة في الأفكار الشائعة، واستيعاب كل النتائج التي قد تظهر من خلال الفهم العميق للدور المناط به لأنه كلما زاد التعمق والتدقيق في المشكلة أدى ذلك إلى التوصل إلى أفكار جديدة ومفيدة (الشمرى، 2002، ص22).

كم تعتبر أيضا القدرة على رؤية المشكلات في نظم أو أشياء اجتماعية قد لا يراها الأشخاص الآخرون أو التفكير في إجراء تحسينات وتعديلات عليها (السليم، 2002، ص32).

4.5. بعد الأصالة:

ويقصد بالأصالة مقدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة وتمتاز هذه الأفكار بالجودة والحدثة وعدم الشبوع، أي أن كل هذه الأفكار لم يسبق إليها أي احد سواء بالتوصل إليها، بحيث لا ترتبط هذه الأفكار بأفكار أخرى سابقة لها (مسلم، 2015، ص24).

كما تعرف الأصالة أيضا على أنها القدرة على إنتاج أفكار جديدة لم يفكر فيها احد من قبل وتخرج عن سياق المؤلف، وتكون ذات قيمة على مستوى الفرد أو المنظمة أو المجتمع وإضافة تفاصيل متنوعة وجديدة لفكرة أو حل مشكلة (Plesk, 1999, P 24).

6. مراحل الإبداع التنظيمي:

على الرغم من تنوع الاتجاهات والآراء حول ما يعنيه تعبير العملية الإبداعية فإن جميع الاتجاهات تصف هذه العملية بدلالة مجموع الخطوات، أو المراحل التي تختلف من باحث إلى باحث آخر (جروان، 2009، ص62).

تعتبر نظرية (Wallas) من أقدم النظريات التي تناولت وتطرقت لموضوع العملية الإبداعية وسلطة مزيدا من الضوء على مكوناتها وكيفية تطور مراحلها في إطار رسمت حدودها بتأثير النظرة العبقريّة للإبداع، ونظرية التحليل النفسي للإبداع، ومن خلال استنادنا لهذه النظرية فإن العملية الإبداعية تمر بخمس مراحل نلخصها فيما يلي:

1.6. مرحلة الإعداد أو التحضير:

في هذه المرحلة ينغمس الفرد مع الفريق المبدع ويظهر إدراك الفرد أو الجماعة أو المنظمة حاجتها إلى العمليات الإبداعية، فهي مرحلة تعتمد على جمع المعلومات أما بالنسبة لفريق العمل فهو جهد تضامني تبدأ من صياغة الأدوار وتعيين مساحات الاهتمامات لكل أعضاء الفريق والربط والتنسيق بين المهمات، كما تشهد هذه المرحلة كذلك تباطؤ في عملية الإبداع فعليا أو ظاهريا وخاصة عندما لا ينتج عن الكثير من مسالك البحث والتحليلات المطروحة تعتبر توضيحات مرشدة يمكن إن تلمس جدواها في وقتها، حيث أكد العديد من الباحثين على أن الأفراد الذين يخصصون وقتا كافيا لتحليل المشكلة تحليلا دقيقا ومعرفة كل عناصرها قبل البدء هم أكثر إبداعا ممن يسارعون في حل المشكلة (الوزير، 2020، ص9).

2.6. مرحلة الاحتضان والمبادرة بطرح الأفكار:

ويكون في هذه المرحلة التفكير الواعي أو العقل ليس عاملا، فالأفكار الجديدة تكون مختزنة في هذه المرحلة تحت مستوى الوعي العقلي أو النفسي منذ مرحلة التحضير السابقة، وهذه المرحلة قد تستغرق فترة طويلة أو قصيرة، كما تمثل أدق مراحل الإبداع وأهمها، لأنها المرحلة التي تشهد فيها عمليات التفاعل وإرهاصاتها بكل ما تشمله من معنى ومعاناة داخل المنظمة، وتتدخل خلالها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية المنظمة (عقيلي، 2001، ص56).

3.6. مرحلة الإصرار والمثابرة:

هذه المرحلة لم يعنى بها الكثير من الدارسين ولم يعتبروها مرحلة جادة وعملية بقدر ما هي مجرد تصورات ذهنية للشخصية المبدعة، ولا يمكن لأية حال من الأحوال تعميمها، وذلك بشأن فقدانها لدرجة العلمية، فهي تهتم بالخصائص الكاريزمية التي يتميز بها الأفراد المبدعين، إذ تسعى إلى وصف أشخاص وتتبع مسيرتهم

من بذل جهد في تكوين مبادئ أو تحقيق عناصر تساعد على عملية الإبداع، ولا في التجسيد في ارض الواقع(لبوز، 2017، ص67).

4.6. مرحلة الإشراق:

هي مرحلة عمل الدماغ الصامت، فالأفكار، والاختراعات، والإبداعات لا يمكنها أن تخرج دون مقدمات أو إشارات، فالفرد المبدع لا يفاجأ بولادة الحل العبقري النهائي بل يفاجأ بزاوية نظر جديدة تدفعه بشكل مفاجئ ومُلح إلى ترك ما فيه والعودة إلى حل المشكلة أولاً دون معرفته لماذا، وحين يكون المشروع والعمل الإبداعي جماعيا في إطار الفريق وتكون مرحلة الإشراق، وتقود أعضائه ليجتمعوا وليصدروا أفكارا إبداعات جديدة وتنسم بالحدثة، ويتم في هذه المرحلة توظيف وتبني مختلف الأفكار الإبداعية المرغوبة والتي تحضا بالقبول من طرف جماعة العمل، مع توقع إجراء مختلف التعديلات قصد تحقيقها بكل نجاح(الوزير، 2020، ص10).

5.6. مرحل التحقيق والثبات:

تشير حياة الأفراد المبدعين إلى أن عملية الاختراق الإبداعي لا تنتهي بمجرد حدوث الإشراق وتوارد الأفكار فقط أو التوصل إلى حل المشكلات، ذلك أن هناك حاجة ماسة وضرورة لبذل المزيد من الجهد الواعي والمتابعة الحديثة لتغلب على كل العقبات التي تعترض عادة الاختراقات الإبداعية، وقد تضعف الفكرة أو يفقد الحل قيمته ما لم يتواصل حبل التفكير الإبداعي حتى تبلغ الفكرة مداها بالفحص والتطور، والمراقبة وتقديم كل الأدلة على أنها متفردة وأصيلة وعملية غير مسبقة(جروان، 2002، ص139).

وتعد هذه المرحلة من أواخر المراحل والعمليات الإبداعية، وفي هذه المرحلة يتعين على المتعلم المبدع أن يختبر الفكرة المبدعة من أجل إعادة النظر فيها، وهل هي فكرة مكتملة ومفيدة أو تتطلب شيئا من التغيير والتعديل والصقل فهي مرحلة التجريب للفكرة الجديدة(عقيلي، 2001، ص56).

7. خصائص الإبداع التنظيمي:

تعتبر الأعمال المبدعة بمثابة البصمة أو اللمسة التي تميز عملا بعينه دون آخر، وفي هذا السياق سنحاول كشف اللثام وكذا توضيح أهم الخصائص التي يتميز بها الإبداع دون غيره من المتغيرات الأخرى وأهم ما يمكن التركيز والإشارة إليه نذكر ما يلي:

1.7. الكفاءة: ونعني بالكفاءة انه كلما كان الشيء المبتدع أكثر كفاءة كلما كان مبررا لقبوله وتفضيله على الوضع الحالي والراهن، أو عن الإبداعات الأخرى.

2.7. الخصائص النفسية:

ومتتمثلة في الثقة بالنفس، القدرة على تحمل المسؤولية، المقدرة على نقد الذات والتعرف على عيوبها، فالفكرة الإبداعية تبدأ في ذهن الفرد، إلا أن النجاح لهذه الفكرة يتطلب مشاركة كل فرد في المنظمة من اصغر عامل في المنظمة إلى الإدارة العليا من اجل عمل كل العمليات الإبداعية اللازمة لتطبيق هذه الفكرة (السويدان، 2003، ص134).

3.7. التكلفة الاقتصادية للشيء الجديد:

وتتضمن قيمة التكلفة المبدئية لتبني الإبداع إضافة إلى ذلك تكاليف المحافظة على عملية الإبداع والاستمرار فيها، أما بخصوص التكاليف الاجتماعية فتتضمن التغيرات المحتملة على الأفراد والجماعات سواء في مراكزهم الوظيفية أو القوة التي يمكن أن تعود عليهم من خلاله نتيجة هذا الإبداع.

4.7. العائد:

بحيث لا يمكن تبني عملية الإبداع إلا عندما يكون هناك تصور شامل أو فكرة لدى قيادة المنظمة بان هذا الإبداع سيجلب عليه عوائد جوهرية ومحورية، كذلك يمكن إدراك العائد في المنظمات الخدمية على أساس تأثير عملية الإبداع على نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.

5.7. درجة المخاطرة وعدم التأكد:

هذه الخاصية تتضمن درجة الأمان والتي تترتب على الإبداع الجديد بحيث، انه كلما كان الشيء المبتدع ينطوي على درجة اقل من المخاطرة وعدم التأكد كلما زاد في احتمال تبني الإبداع الجديد.

6.7. درجة الاتساق:

وتشير هذه المرحلة إلى انه كلما كان الشيء الذي تم التوصل إليه من خلال عملية الإبداع كان أكثر انسجاما واتساقا مع النظام السائد كان ذلك ادعى لتبنيه واستخدامه، هذا بالطبع يتضمن احتمال ميل المنظمة إلى العمليات الإبداعية المتدرجة بدلا من عملية الإبداعات الجذرية، ذلك لان الإبداع المتميز بالتطرف الشديد يمكن النظر له باعتباره شيئا غير مرغوب فيه، لأنه لا يحقق الانسجام المرغوب مع الواقع الحالي للمنظمة.

7.7. السمعة العلمية:

تعمل الكثير من المنظمات لإقامة الإبداع الذي يمكن التوصل إليه على أساس السمعة العلمية المرموقة والشهرة التي يمكن أن تضيفها للمنظمة، إذا ما تأكدت القيادة الإدارية في المنظمة من هذا الأمر، ومن المؤكد أن ترعى وتتبنى هذا الإبداع (حمودة، 2018، ص84).

8.7. إمكانية العودة إلى الوضع السابق:

وتحرص المنظمة في هذا السياق كل الحرص على الاهتمام برعاية كل الإبداعات التي تؤمن خط العودة إلى مرحلة ما قبل التطبيق، هذا في حالة عدم الاستفادة منها بدرجة كافية أو في أي حالة الفشل في تطبيقها.

9.7. المشاركة:

وتتعلق تلك الخاصية أو المرحلة باتجاهات وسلوك الأشخاص نحو الشيء المبتدع، بحيث انه كلما أتيحت الفرصة لأكبر قدر من عدد الأفراد المشاركة في القرارات المتعلقة بالعملية الإبداعية أدى ذلك إلى زيادة احتمال التزام هؤلاء الأفراد بتبني وتطبيق فكرة الإبداع الجديد.

10.7. التفاعل الاجتماعي:

وهذه الخاصية تعتمد على درجة قبول أو رفض الإبداع على الفرص التي يمكن إتاحتها هذه الأفكار لأفراد المنظمة للتفاعل فيما بينهم، حيث انه كلما كان الإبداع يمكن أن يقود إلى الصراع بين الأفراد، وكلما كان الإبداع أيضا من المحتمل أن يتم رفضه، أما إذا كان هذا الإبداع سوف يقود إلى عملية تدعيم التفاعل الاجتماعي فيما بينهم فان ذلك سيعتبر مبررا قويا لتبني عملية الإبداع وتطبيقه.

11.7. سهولة وبساطة الإجراءات:

كلما كانت الإجراءات التي تمر بها عملية الموافقة على الإبداع أكثر سهولة واتسقا كلما كان ذلك عاملا مشجعا من أجل تبني الإبداع وتقبله، بالمقابل إذا كانت هذه الإجراءات معقدة وطويلة فإن ذلك من شأنه أن يحول دون تبني عملية الإبداع، بل وإحجام الأفراد والجماعات عن تقيد الأفق الإبداعي في المنظمات التي يعملون لديها (هيجان، 1999، ص15).

ويرى (منصور، 2010) أن لعملية الإبداع التنظيمي جملة من الخصائص منها—:

- ❖ الإبداع شيء محسوس أو ملموس سواء كان منتجا أو مجرد عمليات توليد الأفكار.
- ❖ الإبداع يكون هادفا، رغم وجود إمكانية لحصول تغيرات طارئة غير متنبئ ومخطط لها.
- ❖ يفترض بالإبداع أن يهدف إلى تحقيق منافع للمنظمة، مأخوذة في الإطار والشكل العام مميزة للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمات (منصور، 2010، ص195).

8. أهمية الإبداع التنظيمي:

يحتل الإبداع التنظيمي مكانة هامة في أفكار القائمين والمسؤولين على المنظمات الساعية نحو تحقيق الإبداع، ويقع ضمن أولوياتها، نظرا للفوائد التي يمكن أن تجنيها هذه المنظمات من مخرجات العلمية الإبداعية (Dewett, 2004, P 264).

ومن هذا المنطلق يمكن إبراز أهمية عملية الإبداع التنظيمي من خلال النقاط التالية:

- ✓ يحتل الإبداع مكانة مهمة في لدى الأفراد والجماعات التي هيكله في شكل منظمات أو تنظيمات، وحتى بالنسبة لإعادة تشكيل ورسم الواقع العلمي لهته المنظمات بما يتلاءم والاحتياجات الجديدة وكل التعقيدات المرتبطة بالأهداف والوسائل والإنتاج والاستثمار.
- ✓ تحقيق وتحسين المنتجات سواء كانت سلع أو عبارة عن خدمات لأجل زيادة مستويات الرضا وتحقيق الإشباع بالنسبة للحاجات الأساسية.
- ✓ تعزيز مستوى جودة بيئة المنظمات بما يتماشى مع التقدم والتطور الحاصل.
- ✓ المساهمة في تحقيق ديمومة النمو الاقتصادي وهذا من خلال تحقيق بناء المنظمات بفعل اكتسابها المزيد والمزيد من الأرباح واستثمارها.
- ✓ دفع المنظمة بزيادة التركيز على تحسين استخدام مواردها وإحلال الطاقة البديلة.
- ✓ تدعيم كل المكتسبات المعرفية والعلمية لدى المنظمات المبدعة في مجالاتها المختلفة.
- ✓ المساهمة في رفاهية وترقية الأفراد والجماعات والمجتمعات من خلال الأفكار والمنتجات التي يقدمونها وتستجيب لرغباتهم (مرواني، 2021، ص131).

9. مبادئ الإبداع التنظيمي:

يرى (الصرايرة، 2003) بأن العديد من مديري المنظمات العالمية وضعوا مجموعة من الآراء البناءة والرائدة في مجال العمليات الإبداعية والابتكار لكي تكون هاتى المنظمات متطورة، وأساليبها مبدعة ينبغ مراعاة مجموعة من المبادئ الأساسية ونذكر منها:

- إفساح المجال لأية فكرة بأن تولد وتنمو وتكبر ما دامت فى السياق الصحيح، وما دام لم يتم القطع بعد بخطئها أو فشلها.
- إن الأفراد المبدعين مصدر قوة المنظمة، والاعتناء بتنميتهم ورعايتهم يجعلها من بين الأكبر والأفضل والأكثر ربحاً وابتكاراً، ولتكن المكافأة على أساس الجدارة واللياقة.
- احترام الأفراد وتنميتهم وتشجيعهم لإتاحة الفرص لهم للمشاركة فى القرار وتحقيق النجاحات للمنظمة، وهذا كفيل بأن يبذلوا قصارى جهدهم لفعل الأشياء على أكمل وجه.
- التخلي عن الروتين والتأكيد على اللامركزية فى التعامل مما ينمى المقدرة الإبداعية.
- تحويل العمل إلى شيء ممتع لا مجرد وظيفة فحسب، وهذا من خلال تحويل كل النشاطات إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح.
- التجديد بشكل مستمر ودائم للنفس والفكر والطموح، وهذا لا يتأتى إلا إذا شعر الفرد بأنه يتكامل مع عمله.
- التطلع إلى الأعلى هذا من شأنه أن يوجه ويحرك حوافز الأفراد إلى العمل وبذل المزيد من الجهد.
- ليس الإبداع تكوين نسخة ثانية أو مكررة، بل أن الإبداع لا يكون إلا عملاً رائداً أو فريداً.
- لا ينبغي ترك الفكرة الجيدة تفتقد إلى آليات التنفيذ، بل يجب العمل على وضعها فى الذهن ومناقشتها بين فترة وأخرى.
- يجب إعطاء التعلم أولوية وأهمية بالغة وهذا عن طريق العمل المستمر لأنه الطريق الأفضل لتطوير الكفاءات وتوسيع النشاطات ودمج الأفراد بالمهام والوظائف (الصرايرة، 2003، ص156).

10. العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي:

من أجل تبني العمل الإبداعي لدى العاملين يجب توفر بعض الشروط والظروف المناسبة التي يجب على المنظمة التركيز عليها وتمثل فيما يلي:

1.10. دعم البناء التنظيمي:

هناك دور كبير للمنظمة في تشجيع الأعمال الإبداعية من خلال التزام قادتها بوضع نظام قيمى تحفيزي تقدر المجهودات الإبداعية، واعتبار كل عمل إبداعي هو قمة الأولويات ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توافر عنصر المشاركة في المعلومات واتخاذ القرارات، يعتبر العمل التعاوني الذي يمكن اتخاذه بمثابة القيم التي ترعى العملية الإبداعية، ويتضمن البناء التنظيمي لمنظمة ما وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلبه من وضوح في عملية تصميم الأدوار والمسؤوليات مع وجود درجة من الاستقلالية الذاتية في اتخاذ القرارات المناسبة ووجود الاعتبارات لتشجيع العمل الإبداعي، والأداء الجيد المبني على الشفافية والصراحة، وهذا في صياغ النقد البناء، كما تظهر أهمية البناء التنظيمي أيضا في قدرته على تنظيم وتنسيق جهود العاملين بغية الوصول إلى أهداف متفق عليها مسبقا تشجع فيها اللامركزية وتفويض السلطة واتخاذ القرارات مع منح وتهيئة فرص أفضل للإبداع وهذا عن طريق تنمية وتطوير الأفراد بما يشجع على عملية التنافس.

2.10. المناخ التنظيمي:

المناخ التنظيمي الجيد يساهم في رفع مستوى الأداء ويخلق ظروف مناسبة تعمل على تشجيع المبدعين ويتمثل ذلك في المرونة للتنظيم ومدى قدرته على التكيف مع مختلف التغيرات البيئية، ومدى توفر عنصر التحدي في طبيعة العمل المسند والموكل للفرد، حيث تعكس الأعمال الحيوية قدرة الفرد على التفكير المبدع والخلق البعيد كل البعد عن الأعمال الروتينية التي تسبب الملل للفرد، ويمثل نمط القيادة شكلا ومحورا مهما داخل المناخ التنظيمي، ويعتبر واحد من المرتكزات الأساسية التي تركز عليه مختلف الأنشطة في المنظمات وتشمل القيادة هنا جماعات العمل مهما كان وضعها ووظيفتها داخل المنظمة (الفتاح والمغربي، 2016، ص 340).

وفي هذا السياق الأداء الإبداعي يحتاج إلى مناخ تنظيمي صحي ومناسب، والذي يعمل على صياغة أسلوب التعاون من منطق ومنطلق أهمية العلاقات المتبادلة بينهما، الأمر الذي يترتب عليه وجود نمط قيادي يكون بمثابة حاضنة لمختلف العمليات الإبداعية مع العمل على تحديدها توجيهها التوجيه الصحيح، وقد تبين الأثر البالغ لنمط القيادة ودورها في تحديد نوعية المناخ التنظيمي الملائم والسائد، فإن

كان النمط القيادي تسلطي فان ذلك سيؤدي إلى مناخ تنظيمي غير ملائم وغير صحي للعاملين مما يحد ذلك من إبداعات العاملين وإسهاماتهم.

3.10. نظام المعلومات والاتصال:

مما لا يدعو للشك أن لنظام المعلوماتي الفعال دورا كبيرا وبارزا في توفير نوع من المرونة والديناميكية لدى المنظمة خاصة في مجال المنافسة التكنولوجية والتجارية التي قد تدفع إلى تحفيز العملية الإبداعية ما يعطي للمنظمة حضورا دائما على كل الأصعدة والمستويات، وتقوم العمليات الإدارية على تبادل المعلومات والبيانات التي يحتاجها كل فرد من أجل تحقيق أهداف المنظمة بحيث تعمل تلك المعلومات على تدفق وانسياب العمل داخلها، ولعملية الاتصالات تأثير كبير على وجهات نظر العاملين وطرق تفكيرهم وروحهم المعنوية.

فالعاملون يفضلون المدراء الذين يسمعون لهم ويشجعوهم على إبداء مقترحاتهم قصد إتمام أعمالهم، ويتجلى دور الاتصالات في توفير أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات الفعالة التي تؤدي إلى تحفيز وتعزيز المقترحات الإبداعية بين العاملين ولما تحمله من أفكار يمكن الاستفادة منها في سبيل تحقيق الأهداف للمنظمة.

4.10. الحوافز والمكافأة:

يعد المورد البشري عنصرا أساسيا في المنظمة مما يطرح ضرورة الاهتمام به من خلال توظيف وتكوين مختلف الأفراد الذين يمتلكون كفاءات ومهارات إبداعية مع توفير كل التحفيزات المعنوية منها والمادية الضرورية لتشجيع الأفراد وتوفير فرص المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات وتسهيل مختلف مساهماتهم في ذلك، وتلعب الحوافز دورا ذا أهمية بالغة في المنظمات المبدعة بل تعد مقوما رئيسيا وركيزة أساسية لقيام العملية الإبداعية وتنميتها، فهي تشجع الأفراد على المبادأة والتجديد والتطوير وبذل المزيد من الجهد في عمليات الانجاز والطلاقة الفكرية وتشمل الحوافز جميع المكافآت والرواتب المجزية بحيث تحرك هذه الأخيرة جهود الأفراد نحو أهداف معينة مخطط لها مسبقا، وفي نفس السياق لا يمكن أن نتغافل عن حقيقة أن الحوافز ليست دوما ايجابية فلها كذلك نتائج عكسية وسلبية إذا ما استخدمت بطريقة غير موضوعية وعادلة (الفتاح والمغربي، 2016، ص 346-347).

5.10. الثقافة التنظيمية:

ويشمل مفهوم الثقافة التنظيمية مختلف المعتقدات، القيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة وتنتقل من جيل لجيل بين العمال، ويقصد بها دمج الفرد داخل الجماعة من خلال جعله يحس بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة الأمر الذي يعزز عنده روح الانتماء الوظيفي مما يساعده على خلق روح الإبداع لديه وبالتالي فان

خلق الثقافة التنظيمية تتفق مع الإبداع، وتعد من أهم التحديات التي تواجهها المنظمة ولا يتأتى ذلك إلا من خلال عملية التشجيع التنظيمي على ذلك بواسطة الممارسات الإدارية المختلفة التي تقدمها المنظمة كخوض غمار المخاطرة، والتقييم العادل والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات بما يمكنه من التكيف الإيجابي مع واقع ظروف البيئة المحيطة التي تسمح بتقديم الأفكار الإبداعية، وتنقسم الثقافة التنظيمية إلى نوعين وهما:

أ. **الثقافة القوية:** وتعمل على تماسك أفراد المنظمة بالقيم والمعتقدات السائدة، ولا يكون ذلك إلا من خلال تعريف الموظفين بهاته القيم وعلى العوائد والمكافآت التي تمنح للعمال الملتزمين.

ب. **الثقافة الضعيفة:** ويكون الأفراد في المنظمة مبهمين وغير واضحين ويسببون في طاقة غامضة المعالم نتيجة تلقيهم لتعليمات غير واضحة ومتناقضة ما يؤدي بالعملية إلى الفشل ويؤثر على عملية اتخاذ القرارات، ولعل من أهم العوامل الثقافية التي لعبت دورا في نجاح العديد من المنظمات العالمية الريادية من خلال خلق الروح الإبداعية لديها (الخصاونة، 2020، ص 73).

6.10. تعميق مفهوم الوقت وأهميته:

للوقت أهمية في الحياة ويعتبر العنصر الوحيد من العناصر التي لا يمكن التحكم فيها أو حتى استرجاعها، فالساعة التي تمر تكون قد انتهت بغض النظر عن نتائج استثمارها، وكلما تعمق الإحساس بأهمية الوقت وبضرورة الاستفادة القصوى منه كلما نمت لدى الأفراد المبدعين أحاسيس وضغوط معينة تدفعهم لاستثمار كل وحدة زمن لديهم للتوصل إلى النتائج التي يسعون إليها.

7.10. نظام التكاملية:

وفي هذا العنصر يتم الاعتماد على ما يسمى نظام التكاملية في العمل ومعايير موضوعية لتقويم الأداء، فالنظم التكاملية والمعايير الموضوعية لتقويم أداء الفرد المبدع تشكل عوامل وسيطة ضرورية تعين في استمالة وتشجيع ومكافئة المبدعين، والتي تتمثل في: تأصيل قنوات الاتصال المفتوحة التي تحقق الاتصال والتفاعل العضوي مع الآخرين، بالقدر الذي يؤمن بتوفير المناخ المناسب للتعبير عن الأفكار وتبادل الآراء وإدارة الصراعات وفق منهجية علمية تقوم على المواجهة والتساؤل والنقد الذاتي وتحفز على المنافسة الموضوعية بين مجموعات العمل.

8.10. الميل للتنظيم اللامركزية في الإدارة:

ويعمل على تحقيق قدرات مطلوبا من الاستقلالية والمرونة في التنفيذ، فالنظام المركزي يميل بطبيعته إلى تبني السمات البيروقراطية في التنظيم المتمثلة في مركزية السلطة وتعدد المستويات الإدارية والنقد بالإجراءات والنظم النمطية وغيرها، أما التنظيم اللامركزية بالمقابل فإنه يحقق انتشار السلطة والإسهام فيها ويتيح هامشا أكبر لحرية التصرف ويؤمن تدفق المعلومات، ويحقق التفاعل العضوي بين أفراد مجموعات

العمل الأمر الذي يعين على بلورة الأفكار وزيادة الاقتناع بها والانتماء لها والحرص على وضعها موضع التنفيذ وهذا نظرا لكل المزايا المتعددة في النظم اللامركزية فانه أكثر قابلية لتنمية العمليات الإبداعية في المنظمة (الخطيب، 2001، ص79).

11. تنمية الإبداع التنظيمي:

عملية الإبداع لا تحدث بشكل عفوي، ولكن يتطلب إحداث الإبداع توفر مناخ تنظيمي وبيئة عمل مناسبة تشجع على ذلك، بحيث أن بيئة العمل تمثل الظروف المادية والمكانية المحيطة بالفرد في عمله، وهذه الظروف هي أول ما قد يواجه الفرد عند دخوله مجال العمل، وتتضمن مساحات المكتب، مستوى الصيانة، مستوى النظافة، الإضاءة، التهوية، التكيف، الرطوبة، وسائل الاتصال من أجهزة الفاكس والهاتف، وعدة لوازم العمل المكتبية، ووسائل الأمن والسلامة، وغيرها من الوسائل تجعل بيئة العمل مناسبة ومريحة مما يسهم بفاعلية في تخفيف العبء وكسر الملل والتوتر والإرهاق، وبالتالي ارتفاع مستويات الرضا لدى العاملين وتهيئة الفرص للإبداع والابتكار، بينما الظروف المكانية غير المريحة تؤدي إلى حالة من التوتر لدى العاملين، فالحرارة الشديدة وانخفاض مستوى النظافة والضوضاء والازدحام والافتقار إلى الخصوصية وعدم توفر الوسائل المساعدة لأداء العمل تعتبر بمثابة ظروف مادية ضاغطة تقلل بالضرورة من الرضا الوظيفي وتخلق فرص الإبداع والابتكار.

وتتطلب عملية تنمية الإبداع التنظيمي مراعاة متطلبات السلوك الإبداعي لدى الفرد والمتمثلة فيما يلي:

1.11. الولاء والانتماء التنظيمي: وتعد عملية الولاء والانتماء التنظيمي من أهم ركائز العملية الإبداعية، فالفرد الذي يحب منظمته يتفانى ويضحى في سبيل خدمتها وتوفر لديه دوافع الإبداع أكثر من غيره.

2.11. إدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الأشياء والأشخاص: وتأتي الفاعلية والكفاءة من حسن استثمار جميع الموارد المتاحة والمتوفرة، وهذا من خلال إدراك العلاقات الاجتماعية والاقتصادية بين الموارد وحسن توجيهها لأجل تحسين نوعية وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، وتضخيم عوائدها ومنافعها.

3.11. إتباع المنهج العلمي: ويعد بدوره من الركائز الرئيسية التي تعتمد عليها الإدارة المبدعة بشكل مباشر وباستمرار، تجنباً للأساليب العشوائية، وأسلوب المحاولة والخطأ الذي من شأنه أن يبديد الجهد والوقت والتكلفة.

4.11. الإيمان بالرأي والرأي الآخر: ويسهم هذا العنصر في توفير مناخ تنظيمي قائم على مبدأ التشاور والمشاركة في عملية اتخاذ وصنع القرارات، والتحسين من أساليب العمل وتطويرها بما ينعكس إيجاباً على أنماط العمل الإداري.

5.11. الاهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة: وهذا ما يزيد من معدلات الولاء والانتماء للمنظمة، وبالتالي الرفع من الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي، ويقبل الأفراد على العمل وتظهر إبداعاتهم في ظل مناخ تنظيمي سائد ومشجع على ذلك (السويطي، 2005، ص 09).

12. مصادر الإبداع التنظيمي:

تختلف الأبحاث والدراسات في مجال علم النفس التي تناولت موضوع الإبداع التنظيمي لكن أغلبها اتفق على أن موضوع الإبداع التنظيمي لم يتأتى بمحض الصدفة بحيث أن له مصادر ويمكن ذكرها وتلخيصها على النحو التالي:

1.12. مصادر الإبداع في البيئة الخاصة (الأعمال):

في سوق العمل والصناعة وكل ما يحيط ببيئة المنظمة من أحداث وظروف وتطورات وما تواجهه من فرص وتحديات وتهديدات يوفر فرص لها بان تكون أكثر تطور وإبداعية ومتجددة، وسنحاول ذكر عدد من مصادر الإبداع بهذا الخصوص:

أ. مصادر الإبداع غير المتوقعة: وتمثل حالة غير محسوبة مسبقاً تجد فيها المنظمة نفسها أمام حالة تتطلب التجديد والتغيير، كما لا يستطيع توقع نجاح أو فشل ما ستقوم به، وأنها لم تتوقع الحدث الخارجي، وهذا ما يمثل فرصة فردية.

ب. عدم الكفاية: يشير مصدر عدم الكفاية إلى التناقض ما بين الحقيقة (الواقع) وما يجب أن يكون المخطط له أي ما بين ما هو كائن (الواقع) وما يجب أن يكون أي الجانب (العلمي)، وما بين كل هذه وتلك يمكن صناعة فرص حقيقية للإبداع على أساس الحاجة إلى العملية في حد ذاتها، كما يركز هذا المصدر على أن العملية الإبداعية المراد القيام بها تتطلب القيام بشيء ما مفقود، وإن الأفراد يقومون بالدوران حول هذه الحلقة المفقودة دون أن يقوموا بأي شيء تجاهها حيث تكتشف بعض المنظمات هذه الفرص بإيجاد الحلقة المفقودة وعرضها على الآخرين.

ت. التغيرات في الصناعة وهيكل السوق: تكون المنظمة هنا مستعدة للإبداع والابتكار المنتج (السلعة أو الخدمة)، أو مدخل الأعمال عندما تفرز الصناعة أو السوق العمل مخرجات تجعل فرص العملية الإبداعية متاحة.

2.12. مصادر الإبداع في البيئة العامة للمنظمة:

ويشتمل هذا المصدر التغيرات في العوامل التي تتصل بالبيئة العامة للمنظمة، فتعتبر كمصادر تدفعها إلى الإبداع والتجديد ومن بين هذه المصادر ما يلي:

3.12. التغيرات السكانية: وهي التي ما تحدث في حجم وتركيبه السكان، وتشجع المنظمة على عملية التفكير والعمل الإبداعي، فالتغيرات الحاصلة في الفئات العمرية السكانية ومستوى التعليم والدخل القومي يمكن أن ينشأ فرص أكبر للإبداع، حيث التغيير يحصل في حاجات وعادات السكان الشرائية مما لا بد من الاستجابة له.

4.12. التغيرات في الإدراك: ويشمل هذا المصدر كل التغيرات التي تحدث في الإدراك وكذا الأنماط وكل المعاني المتداولة في المجتمع، وعليه من الممكن تطوير فرص العمليات الإبداعية عندما تتغير الافتراضات والتوقعات العامة للمجتمع، والقيم، والمواقف، والمعتقدات، والعادات.

5.12. ظهور معرفة جديدة: ويتسبب هذا العنصر التقدم في المعرفة العلمية في ظهور فرصة لمنتجات متجددة وأسواق جديدة، فالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يحدث في مجالين مختلفين أو أكثر من ذلك يدفع أحيانا إلى التكامل باتجاه قاعدة لمنتج جديد (مرواني، 2021، ص 136).

ووفقا لوزارة تطوير القطاع العام الأردني (2018)، فإن مصادر الإبداع التنظيمي في القطاع العام قد تكون على مستوى الأفراد أو فرق العمل أو الدوائر وتنقسم إلى:

1.5.12. المصادر الداخلية: وتمثل إدارة عليا داعمة للإبداع والابتكار، ووحدات التطوير المؤسسي، لجان التخطيط والتنسيق والمتابعة، الموظفين ومختبرات الابتكار.

2.5.12. المصادر الخارجية: والمتمثلة في المؤتمرات، الحاضنات الإبداعية (فقد تكون داخلية وخارجية)، المواطنين، وملتقي الخدمة، الشركاء والمسرعات الحكومية.

والجدير بالذكر هنا هو أن مجالات الإبداع في القطاع العام تختلف حسب مجال العمل وطبيعته وقد تشمل: تطورات الخدمات والعمليات، التشريعات، والاستراتيجيات، سياسات الموارد البشرية وأنظمة تكنولوجيا المعلومات.

ويؤكد الملوك (2002)، على أن القاعدة الأساسية في العملية الإبداعية تتمثل في الإبداع الفردي، ومن العوامل الرئيسية لتحقيقها يلي: (الدافعية، ومهارات التفكير الإبداعي، والخبرة التي تشمل وصف الأفكار وأثارها، والنجاح، وأسلوب العمل، وتوقعات الدور) (الفرحان، 2019، ص 40).

13. استراتيجيات الإبداع التنظيمي:

توجد العديد من الاستراتيجيات للإبداع يجب على المنظمة أن تتبناها، ونقصد بالاستراتيجيات هنا سياسات المنظمة المصممة للترويج للعملية الإبداعية وكيفية إيجاد مناخ إبداعي مناسب داخل المنظمة والذي سيساعد بطبيعة الحال على تجاوز كل الصعاب والعقبات ومن بين هذه الاستراتيجيات نذكر ما يلي:

1.13. التطوير التنظيمي:

ونقصد به مجموعة من الطرق والأساليب المستوحاة بشكل عام من العلوم والدراسات الاجتماعية والسلوكية التي تصمم لتزيد من رفع قدرة المنظمة على تقبل فكرة التغيير والتطوير وزيادة فعاليتها، ومن الأمثلة على هذه الطرق جمع البيانات، تدريب الحساسية، تشخيص المنظمة، تطوير الفرق والأفراد، واستخدام وكلاء التغيير وهي بشكل عام موجهة نحو المحددات المعرفية والسلوكية كقيم الأفراد، العلاقات بين الأفراد، وهناك تركيز ليس على إزالة معوقات التغيير فقط بل على تسهيل التغيير كعملية متجددة ومستمرة.

2.13. التخصص الوظيفي:

وهو عبارة عن قيام المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة، ففي عملية ترويج الإبداع التنظيمي تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة لكل المراحل المختلفة من العمليات الإبداعية، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط، ويمكن أن تكون هذه العملية أو الاستراتيجية هي الأكثر قابلية للاستخدام من قبل المنظمات التي تسعى جاهدة إلى إيجاد أعمال إبداعية باستمرار تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبيا ولا تكون جذرية ويعتبر التخصص الأكثر شيوعا من استراتيجيات الإبداع التنظيمي.

3.13. الدورية:

ويقصد بخاصية الدورية المقدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير متغيرة وثابتة، ومن بين الأمثلة على هذه الاستراتيجية نموذج المصفوفة التي تتم وفقا لتجميع مجموعة من المتخصصين والعاملين الأكفاء في المجال هذا للعمل على تنفيذ مشروع معين، وإنشاء بناء تنظيمي مؤقت يحل عند الانتهاء من المشروع ومن ثم تحرر الأفراد للعمل في مشاريع أخرى، وهناك عدة أمثلة أخرى عن هذه الاستراتيجية، وهي استراتيجية نقل أفراد الإدارة العليا للعمل في بيئات تشغيلية مشابهة، ولكنها ذات مسؤوليات وظيفية مختلفة، والتعيين المستمر والدوري لموظفين جدد ذوي خبرات مختلفة وخاصة بالنسبة للمناصب التي تمتلك وتتطلب إمكانية أدائية إبداعية عالية وغير عادية، و تتسم بالتطور المتوازي للجماعات التي تعمل على حل نفس المشكلة أو المشكلات المشابهة (ذيب وأبو زيد، 2010، ص45-47).

14. محفزات الإبداع التنظيمي:

وفقا لدراسة الباحث سلمان (2013) فيرى أن محفزات الإبداع التنظيمي تتلخص في ما يلي:

1.14. الموارد البشرية:

وتعتبر القوى العاملة العامل الأساسي في كافة المنظمات، لذلك يتوجب على أي منظمة من أجل تحفيز مواردها على الإبداع القيام بالنقاط التالية:

أ. تدريب وتطوير أفرادها بشكل دوري ومستمر، لتكون المعارف لديهم متجددة وأكثر حداثة، علما بأن عملية التدريب يصقل ويكسب الأفراد مهارات جديدة، وعملية التطوير تكسب المدراء مزيدا من الوعي والإدراك ويوسع آفاقهم.

ب. العمل على توفير مزيد من الحرية والأمان الوظيفي لأفرادها، لأنه يؤدي إلى تحفيزهم وجعلهم لا يخافون من الأخطاء والعثرات والخوف من المجهول، وبالتالي يستطيعوا تقديم كل ما لديهم من أفكار واقتراحات وتصورات لدعم عمليات التغيير والتطوير.

ت. العمل على دعم ورعاية الأفراد المبدعين، حيث يعد الفرد المبدع والذي يستفيد من كل الأفكار المختلفة والمتميزة ويضمنها في المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمة، فعند رعايته ودعمه وتشجيعه سوف يرتفع مستوى الإبداع لديه والذي سوف ينصب في صالح المنظمة.

2.14. عوامل الهيكل التنظيمي: حيث تحفز العملية الإبداعية من خلال ما يلي:

أ. الهيكل العضوي: تكون السلطة غير مركزية في هذا النوع من العوامل بحيث يستطيع الفرد المبدع التفكير والتحرك بحرية، وهذا الأمر يُعتبر مُحفزا على الإبداع.

ب. توافر الموارد: عملية توافر الموارد المالية والمادية في المنظمة تسهل عمل الأفراد المبدعين وتدعمهم وتشجعهم، وذلك بسبب توفر كل ما يطلبونه ويحتاجون إليه.

ج. توافر نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: ويسم هذا النوع من العوامل بتسهيل نظم عمليات التجميع والمشاركة على الأفراد، والتواصل فيما بينهم، وتقضي على معوقات الإبداع (الفرحان، 2019، ص 47).

3.14. الثقافة التنظيمية السائدة: وتعمل على تحفز الإبداع لدى الأفراد من خلال ما يلي:

أ. تحمل المخاطر: تعد المنظمات المتميزة بثقافة مرنة وداعمة لعملية الإبداع تشجع الأفراد المبدعين على سلوك المخاطرة دون تحميلهم مسؤولية الفشل والخسائر، بحيث يعتبر الفشل في هذه الثقافة نوع من التعلم والإدراك، لتجنب الوقوع فيه مرة أخرى.

ب. قبول الغموض: وتقوم المنظمة بتشجيع أفرادها المبدعين على الخوض في الأفكار والتجارب والممارسات المستقبلية الغير معروفة أو الغامضة، لغاية الوصول إلى لأفكار ونتائج إبداعية، ولكن يجب أن يتم التركيز على الأهداف لضمان النجاح والتميز.

ت. الرقابة المنخفضة: تعتبر المنظمات التي تقلل وتخفف من درجة إجراءات الرقابة والقوانين للحد الأدنى في سياساتها، تسهم في فتح مجال أكبر أمام كل لأفراد المبدعين للنهوض بكل ما لديهم من طاقات وقدرات وأفكار ومهارات للوصول إلى التفوق والتميز.

15. أساليب تنمية الإبداع التنظيمي:

يمكن للمنظمة أن تستعين بمجموعة من الأساليب في إطار السعي المستمر إلى تحيين الاستعدادات وكذا بناء قدرات الأفراد والعمل على توليد الأفكار الإبداعية سواء على مستوى الفردي أو الجماعي أو فرق العمل وهذا لغرض تنميتها وإطلاق العنان للإبداعات الكامنة داخل هؤلاء الأفراد في المنظمة ومن اعم هذه الأساليب نذكر ما يلي:

1.15. الإدارة بالاهداف:

ويتمثل دور الإدارة بالأهداف في تحقيق العمل الإبداعي وهذا من مشاركة المرؤوسين في وضع الأهداف العامة للمنظمة، وتصميم الخطط اللازمة التي من شأنها أن تساعد في تحقيق هذه الأهداف المسطرة، وذلك بمشاركة جميع الرؤساء والمرؤوسين معا من اجل العمل على تصميم ووضع وتنفيذ الخطط، مما يتضمن الوصول إلى الأهداف بفعالية وكفاءة جد عالية، والتزام جميع الرؤساء والمرؤوسين بالعمل على وانجاز الخطط والتغلب على المعوقات التي قد تواجهها في المستقبل وتوفير كل الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق ذلك.

2.15. الإدارة بالأهداف:

يعتبر العمل الجماعي وسيلة فعالة في لتسهيل وتنمية عملية الإبداع والابتكار لحل المشكلات واتخاذ القرارات، وفي انجاز الأعمال والمهام بطرق أكثر إبداعية وابتكاريه لضمان النجاح للمنظمات وإستمراريتها في كافة المتغيرات والظروف، وان السمة الرئيسية للمنظمات الإبداعية في حل كافة مشاكلها المختلفة هي الأسلوب الجماعي، وذلك حتى تتيح الفرصة للاستفادة المثلى بكل ما لدى المدراء والعاملين على حد سواء من معلومات، وأفكار، وكذا اقتراحات أصلية والالتزام والعمل على تنفيذ كل ما هو مطلوب منهم بما يساهم في عملية التطوير الإبداعي.

3.15. أسلوب الجماعة الاسمية:

ويستعمل هذا الأسلوب من أجل تشخيص كل المشاكل في المنظمة، ومحاولة إيجاد جملة من الحلول الإبداعية المناسبة لها، من خلال تكوين جماعة من الأفراد المبدعين تعمل في حضور مشترك، دون تفاعل مباشر بين أعضائها والذين قد يتراوح عددهم ما بين (6 إلى 9) أعضاء يجلسون حول طاولة الحوار، ويتم طرح المشكل وتوضيحه لهم، وذلك لتجنب عملية النقد القاتل للأفكار الإبداعية (معراج، 2015، ص 41).

4.15. أسلوب عصف الأفكار:

يعتبر وسيلة من أجل الحصول على أكبر عدد من الأفكار والآراء في أقصر وقت ممكن، حيث يتم طرح المشكلة على أكبر عدد ممن يهمهم الأمر من أجل التوصل إلى حلول بشأنها بصرف النظر على المستويات الإدارية التي قد ينتمون إليها، وهذه الطريقة تمثل هجوماً سريعاً وخاطفاً على المشكلة ويقوم المشاركون بإطلاق العديد من الأفكار بسرعة حتى تأتي الفكرة المناسبة التي تصيب الهدف وتعمل على حل المشكلة.

5.15. أسلوب التحليل التشكيلي:

وتتم هذه العملية ببساطة من خلال حصر كل عناصر للمشكلة مع صياغتها على شكل خريطة تشكيلية لمساعدة الأفراد على ربط خيوط العناصر المشتركة للمشكلة بغرض التوصل إلى إيجاد حلول مناسبة لها.

6.15. القائمة المعدة مسبقاً:

وتتضمن هذه العملية جملة من البنود التي يمثل كل بنداً منها نوعاً معيناً من التغيير أو التعديل للشيء محل التفكير، وتأخذ هذه البنود على عاتقها طابع الأسئلة المحفزة على عملية التفكير في إجابيات لها، أو النظر في إمكانية تطبيقها علمياً، أو بعبارة أخرى يتعين على الفرد الذي يستخدم هذا الأسلوب أن يطرح يسأل نفسه عدة أسئلة حتى يصل في الأخير إلى الحل الأمثل (العرفي، 2006، ص 49).

7.15. أسلوب (دلفاي):

وهذا الأسلوب هو عبارة عن مجموعة وسلسلة من الأسئلة ترسل إلى عدد من الخبراء وأهل الاختصاص لا يتطلب بالضرورة أن يتواجدوا في مكان واحد ليبدوا آراءهم في مشكلة ما، كل على حدة، ثم يعاد إرسال الأجوبة لتصنف وترتب على حسب توافق الآراء والأفكار وتعاد هذه العملية مرة أخرى للمشاركين، ويعتمد هذا النوع من الأسلوب على اختيار أحد الأفراد ممن له دراية وخبرة كبيرة بكيفية تطبيق هذا الأسلوب، حيث يتولى الإشراف وكذا عملية التنسيق على عملية استلام الحلول وتقريغها ويقوم المنسق على هذه العملية عدة مرات إلى أن يصل إلى درجة من حالة الثبات النسبي في الإجابات، فيبدأ بدوره في استخدام الإجابات من أجل الوصول إلى حل للمشكلة المعروضة، وتهدف هذه الطريقة إلى تنمية عدد من الحلول البديلة والممكنة وربط

النتائج بمدى متنوع من المعرفة والخبرة على حسب كل خبير وتعليم أفراد المجموعات بكيفية التعمق والتفاعل مع كل النواحي المختلفة للموضوع المطروح (العجلة، 2009، ص 60).

ومن خلال كل ما سبق يتجلى لنا أن عملية تنمية الإبداع التنظيمي في المنظمات تعتبر ركيزة ولبنة جد مهمة من أجل التطوير المستمر والغرض والهدف الأسمى منه هو الرفع من مستوى الأداء لدى العمال، ولا يتأتى كل ذلك إلا يمكن خلال الوقوف على مختلف العوائق في المنظمة والعمل على حلها لتحقيق جو مناسب للعاملين لكي يبدعوا.

16. حاجة المنظمات إلى الإبداع:

لقد أوجدت بالتغيرات في عناصر البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات الحاجة لدى تلك المنظمات إلى الإبداع، فقامت بالاستجابة لهذه الحاجة بتبني سياسات للإبداع على مستوى المنظمة، وإنشاء وحدات إدارية كدوائر البحث والتطوير ووحدات التطوير التنظيمي، تستهدف رعاية العمل الإبداعي والعمل على تنميته في المنظمة وتوجيهه التوجيه الصحيح نحو تحقيق أهدافها، كما أن العديد من المنظمات عملت على تدريب العاملين على السلوك الإبداعي ودفع رسوم للمبدعين من خارج المنظمة أو المجتمع.

وتظهر الحاجة إلى الإبداع عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب، وهذا التفاوت يحث إدارة المنظمة على دراسة تبني أسلوب جديد، وعادة فإن الظروف التي تخلق الحاجة إلى الإبداع تفرضها التغيرات في بيئة المنظمة مثل التغيرات التكنولوجية وتغير أذواق المستهلكين أو توفر معلومات حول ظهور أسلوب أفضل للعمل. فإذا شعرت المنظمات أن هناك فجوة بين السلوك الحالي والسلوك المرغوب فإنها ستحاول سد أو تقليص الفجوة، ويكون ذلك من خلال الإبداع. ولكن المنظمات العقلانية لا تتصرف فقط كاستجابة للتفاوت بين الانجاز والطموح، فهي قد تكتشف وتبني طرقاً وأساليب جديدة من خلال عمليات البحث، ولكي تحسن أدائها، يجب على المنظمات العقلانية أن تراقب بيئتها من أجل التنبؤ بالمطالب الجديدة والاحتياط لمواجهةها، وهذا ما يعرف بالإبداع المنظم الذي يتضمن عمليات بحث وتقصى مقصودة ومنظمة عن التغيرات والتحليل المنطقي لفرص الإبداع التي يمكن أن تفرزها تلك التغيرات (العميان، 2005، ص 390-391).

17. نظريات الإبداع التنظيمي:

هناك العديد من النظريات العلمية التي تناولت موضوع الإبداع التنظيمي ومن بينها سنذكر ما يلي:

1.17. نظرية التحليل النفسي:

ويرى أصحاب هذه النظرية أن العملية الإبداعية تخضع لمفهوم التسامي أو الإعلاء، بحيث يقوم الفرد بتوجيه كل ميوله ودوافعه إلى موضوعات ذات قيمة معقولة ومقبولة ويعمل على تكيف الدوافع التي تؤدي إلى غير ذلك.

ويميل الدارسون والباحثون في مجال علم النفس المعاصرون إلى التأكيد على أن العملية الإبداعية الإدارية (التنظيمية) تبدأ رحلتها في مرحلة ما قبل الوعي، بحيث يقوم اللاوعي بالتشجيع والحث والتحفيز، بينما يقوم الوعي بالتحسين والنقد والتقييم.

2.17. النظرية السلوكية:

يقوم أصحاب النظرية السلوكية بافتراض أن النشاط والسلوك الإنساني هو في حقيقة الأمر مشكلة تكوين العلاقة بين المثيرات والاستجابات، مع العلم أن هذه العلاقة لا يمكن استخدامها بما عليها من ملاحظات لأجل تفسير السلوك الإبداعي الإداري (العنزي، 1425، ص 67).

3.17. نظرية الترابط (ملتزمان وميدنيك):

ويرى المفكرون في هذه النظرية أن العملية الإبداعية عبارة عن عملية تنظيم للعناصر المختلفة المكونة للإدارة والمرتبطة مع بعضها وإعادة تركيبها في صورة تتطابق مع الحاجة إليها بشكلها الجديد، وأنه كلما كانت هذه العناصر المشتركة في التركيب متباعدة بقدر ما كان الناتج أكبر وأكثر إبداعاً.

4.17. نظرية الجشتالت (ورثايمر):

ويرى الباحث (ورثايمر) أن عملية البحث عن الحلول المناسبة لأي مشكلة إدارية تعتمد اعتماد كلياً وجوهري على التعامل مع الكل، وتكون دراسة الجزء ضمن اهتمام ما تم تحديده كإطار مرجعي شامل للكل مع الوضع في الاعتبار أن العمليات والحلول الإبداعية والابتكارية ليست نتاج عملية مرتبة ومتسلسلة فقط لكنها تظهر على شكل صورة فجائية أثناء محاولة إعادة ترتيب عناصرها وفحصها بشكل دقيق وموضوعي ضمن إطارها الكلي، ولا نستطيع توقع هذه اللحظة (المليجي، 2000، ص 231).

18. معوقات الإبداع التنظيمي:

أشارت العديد من الدراسات إلى حقيقة وجود مجموعة من المعوقات والحواجز التي تحول دون الوصول بالعملية الإبداعية إلى معدلات إنتاج مفيدة وعالية وبالتالي تحقق الأهداف المسطرة، مما يعني منع المنظمات من كل تلك الاستفادة، ويمكن ذكر بعض هذه المعوقات من خلال نما يلي:

1.18. المعوقات الشخصية أو الفردية:

وهي المعوقات التي تتعلق بأفراد العمل داخل المنظمة، وتتمثل في النقاط التالية:

- أ. البحث بشكل مستمر عن أجوبة صحيحة لمهمة الفرد المبدع، كما هي البحث أيضا عن إجابة لتساؤلاته حتى تكتمل الصورة الصحيحة لديه وتصبح واضحة حتى يستطيع الحصول على المعلومات اللازمة كافة لطرح الأفكار الإبداعية القابلة للتطبيق.
- ب. محاولة الاستمرار في استخدام لغة المنطق حيث أن المنطق هو المفتاح للوصول إلى الأفكار الإبداعية.
- ج. الخوف من الفشل يجعل الفرد متأكد دائما من مصادر معلوماته وإن أفكاره الإبداعية ستلاقي النجاح بسبب وملاءمتها للواقع والتطبيق وقدرتها على المنافسة.
- هـ. إهمال كل المشاكل التي تقع خارج مجال التخصص للأفراد، والاكتفاء بدراسة مشكلات قسمه أو تخصصه وهذا من محددات الإبداع بحيث يتطلب الإبداع الإلمام التام بجميع التفاصيل العمل وليس بجزء منه.
- و. اعتقاد الفرد بأنه غير مبدع وهذا الأمر يعود لعدم ثقته بنفسه وبقدراته وعدم محاولة اعتماد مبدأ التجربة والخطأ في حله للمشكلات.
- ي. انخفاض الإحساس لدى الفرد بأهميته وقيمه، وشعوره الدائم بأن لا قيمة له وهذا ينبع من عدم إيمان الإدارة بالأفراد لديها وبقدراتهم وعدم تفعيل نظام الاتصال الصاعد، والاعتماد على استخدام الأسلوب البيروقراطي في الإدارة.
- ل. الخوف من تحمل المسؤولية لدى الفرد وذلك بسبب عدم انتماء الفرد لمنظمته واعتقاده السائد بأنه غير ملزم سوى بقضاء ساعات العمل والمواعيد الرسمية المطلوبة منه، وعدم تفعيل دور روح الجماعات في عملية اتخاذ القرارات (مساعد، 2016، ص394).

2.18. معوقات من قبل الرئيس:

وهذه المعوقات قد تشمل ممارسات الرئيس الخاطئة والغير سليمة في عملية الإبداعية وتتمثل في العناصر التالية:

- أ. النظر إلى الأفكار المتجددة الصادرة عن المستويات الدنيا في العمل بنوع من الشك.
- ب. إصرار المديرين على أن العاملين الذين يحتاجون لموافقتهم يجب أن يمروا عبر كل القنوات والمستويات الإدارية للحصول على موافقتهم وتوقيعهم.
- ج. النقد بكل حرية والامتناع عن المديح وإشعار العاملين بأنه يمكن فصلهم من العمل بأي وقت.
- د. النظر دائما إلى تحديد المشكلات باعتبارها علامات فشل وعدم تشجيع الأفراد على اطلاعهم على المشكلات التي قد تواجههم في العمل.
- هـ. حب السيطرة والتملك على كل شيء بعناية والتأكد من قيام الأفراد بجد أي شيء يمكن تعداده مرارا.
- و. اتخاذ كافة القرارات المتعلقة بإعادة التغيير والتنظيم بسرية وإعلانها للعاملين بصورة منفردة ومفاجئة.
- ي. التأكد من وجود أذكار ومبررات كافية لطلب أي معلومات من جهة أخرى والتأكد من أن المعلومات لا تعطى للمديرين بحرية.
- ل. تكليف العاملين في المستويات الدنيا باسم تفويض السلطة المشاركة مسؤولية البحث عن طرق لتقليص عدد القوى العاملة والاستغناء عن العاملين ونقلهم وإلا التهديد بتنفيذ قرارات معقدة مسبقا والطلب من العاملين انجاز تلك الأعمال بسرعة(مساعدته، 2016، ص395).

3.18. المعوقات الإدراكية:

وتتمثل المعوقات الإدراكية في النظرة النمطية أو التقليدية إلى الأمور أو المشاكل، التعنت والتصلب في الرأي، ونظرة الفرد الدائمة إلى أن رأيه الوحيد على الصواب وان رأي الباقي على خطأ، فلا يكلف نفسه عناء التفكير في الرأي الآخر(القيوتي، 2000، ص309).

4.18. المعوقات النفسية والعاطفية:

كثيرا ما تطرأ على الناس أفكارا جديدة، ولكنهم سرعان ما يطردونها أو لا يتابعونها باهتمام وذلك خوفا من الفشل، أو الانتقاد من الآخرين أو من مركب نقص الثقة في النفس أو لاعتقادهم بعد القدرة على تحمل مسؤولية تنفيذها، أو حتى الخوف من عواقبها ونتائجها (هيجان، 1999، ص416).

5.18. معوقات اجتماعية وثقافية:

ويركز هذا العنصر على ميل الأفراد إلى التصرف بالطريقة التي يتوقعها منهم الآخرون من أجل الحصول على رضاهم والانسجام معهم، وبالتالي يتجنب الأفراد الأفكار ولابتكارات التي قد تخرج بهم عن نطاق توقعات الآخرين لأدائهم وهذا لأنهم يعلمون مسبقا أنهم سيسخرون منها أو حتى يرفضونها (مشاري، 2013، ص25).

6.18. عدم وجود البرامج التدريبية:

عدم وجود البرامج التدريبية والتي تساعد على تنمية وصقل المهارات الإبداعية، بالإضافة إلى ذلك قلة الاهتمام بالبرامج التي من شأنها التأثير على عقول وأذهان الأفراد، كذلك اقتصار البرامج الموجودة على مواضيع تنظيمية مكررة ومملة وليس فيها عملية تجديد أو تطوير (عبد المنعم، عبد الحكيم، 2000، ص15).

. خلاصة الفصل:

بعد الاستعراض المفاهيمي لأهم الأفكار وكذا الآراء المتعلقة بمفهوم الإبداع التنظيمي بعد توضيح كل الأمور بخصوص العملية الإبداعية سواء لدى الفر أو الجماعة أو حتى فرق العمل، استطعنا تكوين فكرة جوهرية حول هذا الموضوع الهام والحساس، وحاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء عليه ولو بلمحة، فعملية الإبداع ضرورة جد ملحة للمنظمات سواء في القطاع العم أو الخاص من اجل تحقيق التكيف والتفاعل الحقيقي بما يتماشى مع الوضع المحيط الراهن، لذا ينبغي على المنظمات العمل بكل جد من اجل تنمية وتطوير الموجود من العملية الإبداعية بشتى الطرق العلمية المتاحة، والعمل على خلق المناخ الإبداعي المناسب داخل المنظمة يخدم الفر والجماعة وفرق العمل من جهة والمنظمة بطبيعة الحال من جهة أخرى.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد.

1. منهج الدراسة.
 2. الدراسة الاستطلاعية.
 3. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.
 4. أدوات جمع البيانات.
 5. وصف لأدوات القياس المعتمدة في الدراسة.
 6. طريقة التصحيح للمقياس.
 7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
 8. مجالات الدراسة.
 9. المجتمع البحثي للدراسة وحجم العينة.
 10. التقنيات الإحصائية المعتمدة في الدراسة.
- . خلاصة.

تمهيد:

بعد التطرق إلى متغيرات الدراسة وتناول جزئياتها نظرياً، وهذا طبعاً من خلال المراجعة والاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة الخاصة بكل بمتغيرات الدراسة التماثل التنظيمي، قيم العمل، الإبداع التنظيمي واستكمال مناقشتها وإبراز مفهوما وكذا أهم النظريات التي تناولتها، لهذا توجب على الباحث في هذا الفصل التالي تقديم وإبراز أهم الإجراءات والخطوات البحثية والمنهجية الميدانية المتبعة خلال خطوات انجاز البحث بدءاً من تقديم المنهج المستخدم في الدراسة، بعدها مباشرة عرض الدراسة الاستطلاعية، وصولاً إلى استعراض عينة الدراسة الأساسية وحجمها والطريقة التي اختيرت بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى سنحاول التطرق إلى تبيان الأدوات المستخدمة في جمع البيانات انطلاقاً من شرح مقاييس لمتغيرات الدراسة المعتمدة في الدراسة، وتؤكد الباحث من صلاحيتها وخصائصها السيكمترية وصولاً في الأخير إلى ذكر أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل وعرض بيانات الدراسة ونكون بذلك قد حققنا جزءاً مهماً من أهداف البحث.

1. منهج الدراسة:

كلمة منهج تعني تقابلها كلمة " Method " باللغة الانجليزية والمشتقة والمأخوذة عن الكلمة اللاتينية الأصل " Metodus "، وكلمة " Method " باللغة الانجليزية تعني طريق منظمة لعمل شيء ما مترجمة إلى اللغة العربية A planned way of doing something، وهو المعنى المعطى لعبارة منهج في هذا الكتاب، بمعنى طريقة للبحث واستقصاء الحقيقة، أي كخطة عمل يسير بموجبها البحث (بوحفص، 201، ص231). ويعرف المنهج كذلك بأنه " جملة من القواعد والأسس والمبادئ التي يجب إتباعها من بداية البحث إلى نهايته، بغية الكشف عن العلاقة العامة والجوهرية التي تخضع لها ظواهر ومتغيرات موضوع الدراسة البحثية " (سلاطينية وجيلاني، 2004، ص27).

وتماشيا من منطلق الأهداف والطبيعة لهذه الدراسة، فقد تم الاعتماد واستخدام المنهج الوصفي التحليلي من طرف الباحث باعتباره المنهج الأنسب والملائم لطبيعة موضوع الدراسة كونه يسعى إلى جمع المعلومات من بيئتها بشكل مباشر، ومن واقعها المدروس أيضا، ومن ثم تنظيمها وتحليلها بغية الخروج بوصف للظاهرة وتفسيرها، وكشف مسبباتها للوصول إلى نتائج جذرية تفيد في فهم حقيقتها.

ونظرا لطبيعة موضوع بحثنا، قد اخترنا المنهج الوصفي والذي هو عبارة عن جملة ومجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل فيما بينها لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وكذا تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة (معمرية، 200، ص59).

كما يعرف المنهج الوصفي على أنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيرًا كافيًا بوصفها وتوضيح خصائصها، إذ أنه لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو فقط بل يتعداه للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره (الغزوي، 2008، ص97).

كما أنه هناك طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقتبسة على المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (بوحوش، 1995، ص129).

ويهتم المنهج الوصفي بوصف الظاهرة والتعبير عنها سواء كميًا أو كافيًا حيث يهتم بجمع الشواهد من الظروف السائدة فعلا لغرض الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع (طلعت، 1984، ص3).

وبناء على ما سبق نستنتج أن المنهج الوصفي هو طريقة علمية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتعليل وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية بغية الوصول

إلى مجموعة نتائج علمية، توظف في إطار السياسات الاجتماعية، بهدف إصلاح مختلف الأوضاع المجتمعية (زرواتي، 2007، ص 87).

2. الدراسة الاستطلاعية:

تكتسي الدراسة الاستطلاعية، (الاستكشافية)، (الكشفية)، (التمهيدية) أهمية كبيرة كونها تعد من المراحل المهمة في البحوث الأكاديمية والعلمية، فهي تساعد الباحث في التعرف والتقرب من ميدان الدراسة لتوفير وزيادة أكبر قدر من المعرفة وإثراء المعلومات حول متغيرات الدراسة والتأكد من صحة وصلاحيّة أدوات الدراسة التي يعتمد عليها الباحث بشكل مباشر، فهي بذلك تهدف إلى استطلاع كل الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها مما يتيح للباحث اخذ صورة كاملة وشاملة حول جميع الظروف الميدانية للدراسة الأساسية،

كما أن للدراسة الاستطلاعية دورا بارزا في اختيار المنهج المناسب للدراسة، أيضا التعرف على كل الظروف المحيطة بالظاهرة محل الدراسة، مما يساعد الباحث في تذليل وإزالة تلك العقبات والصعوبات المحتملة الوقوع أثناء عملية البحث، كذلك تمكنه من التقرب بشكل أكثر ومباشر من أفراد عينة الدراسة لمعرفة مدى تقبلهم لأهداف الدراسة وتسهيل التعامل معهم واستعدادهم للإجابة على أدوات قياس الدراسة وهذا من خلال وضوح بنودها ومدى قدرتها على قياس ما يريد الباحث قياسه بطريقة سليمة وجيدة.

كما يرى (أبو علام، 2004) أن الدراسة الاستطلاعية تعتبر بمثابة البوابة التي ينطلق منها الباحث في إلقاء نظرة عامة خاطفة وشاملة حول جوانب الدراسة الميدانية، وهي تعتبر بمثابة الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة ويفضل القيام بها على عينة محدودة من الأفراد (أبو علام، 2004، ص 87).

ويرى (شعيب، 2012) أن الدراسة الاستطلاعية تمثل نقطة بداية البحث العلمي بكل من شقيه النظري والميداني من خلال الوقوف على أهم المشكلات وضبط المعوقات التي تعوق المواصلة في البحث والاستمرار فيه (شعيب، 2012، ص 77).

ومنه نستنتج أن الأهمية العلمية للدراسة الاستطلاعية تكمن في كونها تذلل الصعوبات التي قد تعترض الباحث، لاسيما فيما يتعلق بظروف الدراسة.

1.2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

كما ذكرنا سابقا تعد الدراسة الاستطلاعية (الاستكشافية، التمهيدية) تمهيدا أو مدخلا للدراسة التطبيقية وتهدف أيضا إلى ما يلي:

- ❖ تساعد على ضبط عنوان الدراسة ومتغيراتها.
- ❖ تساعد في توفير الوقت والجهد والتكلفة وهذا من خلال التعرف على العقبات والمشاكل والصعوبات التي تعترض سير إجراءات الدراسة الأساسية، بغية إيجاد الحلول المناسبة لها.
- ❖ التعرف والتقرب من أفراد مجتمع الدراسة من أجل وضبط واختيار عينة الدراسة لتسهيل التعامل معها.
- ❖ تساعد الدراسة الاستطلاعية في التعرف على أدوات جمع المعلومات والقياس والخصائص السيكومترية الخاصة بها.
- ❖ تساعد كذلك في التعرف على ميدان الدراسة من أجل معرفة مدى صلاحية ومطابقة أدوات الدراسة ميدانيا على أفراد عينة الدراسة ومجتمع البحث.
- ❖ تساعد في التأكد من إمكانية القيام بخطوات الدراسة من خلال وضع خطة من قبل الباحث لإجراءات الدراسة وخاصة المتعلقة بالجانب الميداني، من خلال القيام بزيارات مستهدفة للسماح للباحث بإجراء التطبيق الميداني وكل ما يتخلله من عملية توزيع أدوات القياس للدراسة وغيرها من العمليات الأخرى.

2.2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

أما فيما يتعلق بإجراءات دراستنا الاستطلاعية فقد قمنا بها، وهذا من خلال المرور بمجموعة من الخطوات المتسلسلة والمرتبطة وفقا لأهميتها ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

أ. النزول إلى ميدان الدراسة:

حيث قمنا في هذه الخطوة بالتنقل إلى مكان الدراسة من أجل الوقوف على كل الأمور وكذا المستجدات ومحاولة اخذ فكرة من خلال التقرب أكثر من أفراد عينة الدراسة، بحيث التقينا برؤساء المجالس البلدية وكذا الأمناء العامين ومسؤولين المصالح بالبلديات محل الدراسة لأخذ الموافقة والترخيص لنا من أجل تسهيل عملية وإجراءات الدراسة الميدانية وفق القوانين واللوائح المعمول بها، علما أنها واجهتنا بعض الصعوبات والمشاكل أولتها بعد المسافة بين كل بلدية وأخرى والأمر الثاني هو تعنت بعض المسؤولين لكن بعد المناقشة تم إقناعهم من قبل الباحث بأهداف الدراسة تمت الموافقة، وهذا كله بالتنسيق مع المشرف على الرسالة.

ب. عملية جمع البيانات:

في هذه الخطوة أو المرحلة قمنا بعملية كل من الملاحظة المباشرة والشاملة للبلديات محل الدراسة بولاية الجلفة والمقابلة مع أفراد العينة بطريقة عشوائية من موظفون وموظفات المصالح والمكاتب لغرض جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات، وكذا مراقبة كل تصرفات وسلوكيات أفراد العينة عن قرب أثناء ممارستهم لعملهم، التي تخدم أهداف متغيرات الدراسة في الميدان.

ج. توزيع وضبط أدوات الدراسة:

في هذه الخطوة قمنا بتوزيع أدوات جمع المعلومات والمتمثلة في مقياس التماثل التنظيمي، وقيم العمل، والإبداع التنظيمي على أفراد عينة الدراسة بشكل عشوائي والمكونة من (50) موظفا وموظفة في بعض بلديات الجلفة محل الدراسة، وهذا من أجل التحقق والتأكد من مدى صلاحية وصحة الخصائص السيكمترية للأدوات القياس المعتمدة في جمع البيانات.

سنستعرض في هذا العنصر أهم الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة الاستطلاعية فيما يلي:

3. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

1.3. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

نستعرض في الجدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على حسب متغير الجنس.

جدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	35	70 %
إناث	15	30 %
المجموع	50	100 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (01) أن مجموع أفراد العينة الاستطلاعية قد بلغ (50) مفردة (موظف) كعدد إجمالي من بينهم 35 موظفا من (الذكور)، و 15 موظفة (إناث)، ومن هنا نلاحظ هنا أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من جنس الذكور أي بنسبة تقدر ب سبعون بالمائة (70%)، بينما بلغت النسبة الممثلة لجنس الإناث سوى ثلاثون بالمائة (30%) ومنه نستطيع القول أن عدد الذكور من أفراد العينة الاستطلاعية جاء أكبر من عدد الإناث بنسبة الضعف.

2.3. خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير السن:

نستعرض في الجدول رقم: (02) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن.

جدول رقم: (02) يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير السن:

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	05	10 %
من 31 إلى 40 سنة	07	14 %
من 41 إلى 50 سنة	25	50 %
أكثر من 50 سنة	13	26 %
المجموع الكلي	50	100 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يتضح لنا من خلال قراءة نتائج الجدول رقم (02) انه هناك تفاوت جد كبير في نسب توزيع أفراد العينة الاستطلاعية من الموظفين حسب متغير السن، حيث أن غالبية مفردات الدراسة سنهم من 41 إلى 50 سنة حيث بلغ عددهم 25 موظفا وموظفة بنسبة 50% أي نصف العينة، يليها الموظفون الذين يتراوح سنهم أكثر من 50 سنة ب 13 موظفا وموظفة بنسبة قدرها 26% أي ما يعادل ربع أفراد العينة، فيما جاء في المرتبة الثالثة فئة من 31 إلى 40 سنة بتعداد 07 موظفا وموظفة بنسبة 14%، أما المرتبة الأخيرة كانت من نصيب لفئة من 20 إلى 30 سنة بتعداد بلغ 05 موظفا وموظفة أي بنسبة 10%، وهذا يعني أن الغالبية العظمى من الموظفين الممثلين لأفراد العينة الاستطلاعية هم من فئة الكهول.

3.3. خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الحالة العائلية:

نستعرض في الجدول رقم: (03) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على حسب متغير الحالة

العائلية.

جدول رقم: (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	16	32 %
متزوج	34	68 %
المجموع الكلي	50	100 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

نلاحظ من الجدول رقم(03) أن غالبية أفراد العينة الاستطلاعية من الموظفين هم من المتزوجون حيث بلغ عددهم 34 موظفا وموظفة أي بنسبة 68%، أما فيما يخص الموظفون العزاب فبلغ عددهم 16 موظفا وموظفة بنسبة 32% من عدد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

4.3. خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية:

نستعرض في الجدول رقم:(04) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على حسب متغير الخبرة المهنية.

جدول رقم: (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
من 01 إلى 10 سنوات	15	30 %
من 11 إلى 20 سنة	12	24 %
من 21 إلى 30 سنة	19	38 %
أكثر من 30 سنة	04	08 %
المجموع الكلي	50	100 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

بعد تفحص وتمحص نتائج الجدول رقم:(04) تبين لنا أن أغلبية أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية هم من فئة الذين تجاوزت مدة عملهم من 21 إلى 30 سنة حيث بلغ تعدادهم 19 موظفا وموظفة بنسبة 38 %، تليهم مباشرة الموظفين الذين تراوحت مدة خدمتهم من 01 إلى 10 سنوات بتعداد قدر بـ 15 موظفا وموظفة أي بنسبة 30 %، يليها فئة الموظفين الذين لديهم مدة عمل من 11 إلى 20 سنة، بينما جاءت في المركز الأخير فئة الموظفين الذين تجاوزت مدة خدمتهم أكثر من 30 سنة بتعداد 04 موظفا وموظفة ما نسبته 08 %، وهذه النتائج تعتبر جد طبيعية إذا ما قورنت بأعمار مفردات العينة الدراسة الاستطلاعية كون غالبيتها من الكهول وهذا يدل على أن خبرتهم المهنية تجاوزت الثلاثين سنة.

5.3. خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل التعليمي:

نستعرض في الجدول رقم: (05) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على حسب متغير المؤهل العلمي.

جدول رقم: (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي:

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	09	18 %
متوسط	05	10 %
ثانوي	12	24 %
جامعي	24	48 %
المجموع الكلي	50	100 %

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

وما يلاحظ من الجدول رقم (05) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة الاستطلاعية الإجمالية من ذوي المؤهل الجامعي بتعداد 24 من موظفا وموظفة بنسبة 48 %، ثم يليها الموظفين الذين لديهم المؤهل الثانوي حيث بلغ تعدادهم 12 موظفا وموظفة بنسب تقدر ب 24 %، يليها مباشرة الموظفين الذين لديهم المؤهل الشهادة الابتدائية بتعداد 09 موظفا وموظفة بنسبة 18 %، وفي الأخير جاء الموظفين الذين لديهم المؤهل أو شهادة التعليم المتوسط بتعداد 05 موظفا وموظفة بنسبة 10 %، ومنه نلاحظ أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية هم من الموظفين الذين يثبتون المستوى الجامعي.

4. أدوات جمع البيانات:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وهذا بالتأكيد من خلال جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، لذا وجب الاعتماد على عدة أساليب وطرق وكذا أدوات لغرض جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات، إذ حاول الباحث من خلال هاته الأدوات أن يلم بموضوع الدراسة من جميع الجوانب لأن صحة ودقة نتائج التحليل المتحصل عليها في الدراسة ترتبط ارتباطا مباشرا بحسن انتقاء أدوات جمع البيانات، كما أن الاختيار الأنسب للأدوات المتاحة لجمع البيانات وتحليلها مرتبط بطبيعة موضوع الدراسة ونوعية البيانات وأيضا الأهداف التي يسعى الباحث دوما إليها، وبناء على كل هاته المعطيات فإن الباحث فضل الاعتماد على الاستمارة أو بما يعرف بالاستبانة.

تعد الاستبانة من أكثر الأدوات استخداما في مجال البحث العلمي بشكل عام، وفي مجال إدارة الأعمال على وجه الخصوص، فهي تعد أداة لجمع المعلومات وتحتوي على مجموعة من العبارات والأسئلة تحدد بطريقة معينة وفقا لأهداف البحث(النعمي، 2000، ص160).

أيضا يعرف الاستبيان بأنه " مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها" (بوحوش، الذنبيات، 2016، ص67).

ومن اجل الحصول على بيانات حول الموضوع أو الظاهرة المدروسة يحتاج الباحث أثناء القيام بدراسة إلى أدوات بحث كشبكة الملاحظة والاستبيان والمقابلة والمقياس... قصدها توزيعها على أفراد عينة الدراسة البحثية واخذ الإجابات منهم حول ما يعكس سلوكياتهم أو اتجاهاتهم أو انفعالاتهم تجاه موضوع الدراسة (غريب، 2016، ص110).

كذلك يعتبر الاستبيان أحد أكثر وسائل البحث العلمي استخداما في مجال البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية أو الفقرات أو البنود أو العبارات التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث.

في حالة وجود أداة قياس جاهزة ومعترف بها تقيس المتغير المراد دراسته، نلجأ قبل التطبيق إلى إخضاعها للصدق والثبات(بوفاتح، داودي، 2007، ص 107 - 108).

على ضوء كل ما سبق وبعد التشاور مع المشرف تم الوقوع على استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات والبيانات شريطة التأكد من صحتها قبل التطبيق بإخضاعها لعملية الصدق والثبات، لهذا تم تبني مقاييس جاهزة للاستعمال استعملت في دراسات سابقة في نفس البيئة الجزائرية وبهذا فهي مكيفة مع محيط دراسة ومجتمع الإحصائي للبحث، وهذا من اجل ربح توفير كل من الجهد والوقت والتكلفة للباحث، لهذا قررنا بالتشاور مع المشرف الاعتماد على مقياس التماثل التنظيمي، ومقياس قيم العمل، ومقياس الإبداع التنظيمي، حيث يحتوي على خمسة أجزاء، يحتوي الجزء الأول يحتوي على عنوان المقياس والبيانات التعريفية له، الجزء الثاني يحتوي على البيانات الشخصية للعاملين الجنس، السن، سنوات الخبرة المهنية، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الجزء الثالث مقياس التماثل التنظيمي، الجزء الرابع مقياس قيم العمل، الجزء الخامس مقياس الإبداع التنظيمي.

5. وصف لأدوات القياس المعتمدة في الدراسة:

1.5. مقياس التماثل التنظيمي: من خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة من بحوث ودراسات علمية أجنبية وعربية (عالمية أو محلية) خاصة فيما يتعلق بموضوع ومصطلح التماثل التنظيمي بحيث عمل الباحث على تبنى والاعتماد في هذه الدراسة على مقياس التماثل التنظيمي الذي قام بتصميمه وبنائه العالم والباحث الألماني (Cheney1982) لقياس بنود وأبعاد متغير التماثل التنظيمي، ثم بعد ذلك قام بتطويره الباحث (Johnson ,1999)، وقد قام على عملية ترجمته للغة العربية الباحث الأردني (مازن رشيد 2003).

1.1.5. وصف المقياس: يحتوي مقياس التماثل التنظيمي من 19 بند تتدرج تحت على ثلاث أبعاد رئيسية وأساسية مقسمة من حيث البدائل إلى التصنيف الخماسي لسلم ليكرت، وكانت طريق تصحيح المقياس كالتالي: 05 للبدائل موافق جداً، 04 للبدائل موافق، 03 للبدائل محايد، 02 للبدائل معارض، 01 للبدائل معارض بشدة. بحيث يكون مجموع درجات المقياس (19) درجة كحد أدنى، و(95) درجة كحد أعلى وقسمة المقياس إلى ثلاثة أبعاد وهي.

أ. البعد الأول: ويضم محور الانتماء التنظيمي ويتكون هذا المحور من 07 بنود.

ب. البعد الثاني: ويضم محور التشابه التنظيمي ويتكون هذا المحور من 07 بنود.

ج. البعد الثالث: ويضم محور العضوية التنظيمي ويتكون هذا المحور من 05 بنود.

والجدول التالي يوضح ويبين ذلك:

جدول رقم: (06) يوضح أبعاد مقياس التماثل التنظيمي وعد بنوده وأرقامها:

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام البنود
الانتماء التنظيمي	07	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7.
التشابه التنظيمي	07	8، 9، 10، 11، 12، 13، 14.
العضوية التنظيمي	05	15، 16، 17، 18، 19.
المجموع الكلي	19 بنوداً	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

2.5. مقياس قيم العمل: من خلال الاطلاع المعلومات المعمقة و المتعلقة بموضوع ومتغير قيم العمل تم الاستقرار على مقياس قيم العمل الذي اعتمدته الباحثة (مودع هاجر، 2020) في درستها المعنونة "بمستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل" (أطروحة دكتوراه)، وكذلك اعتمدته الباحث (بن سليم كمال، 2023) المعنونة بـ " قيم العمل وعلاقتها بكل من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي " اطروحة دكتوراه".

1.2.5. وصف المقياس: يضم مقياس قيم العمل 28 بندا تدرج تحت ثلاثة أبعاد رئيسية مقسمة من حيث البدائل إلى التصنيف الخماسي لسلم ليكرت، وكانت طريق تصحيح المقياس كالتالي: 05 للبدائل موافق جدا، 04 للبدائل موافق، 03 للبدائل محايد، 02 للبدائل معارض، 01 للبدائل معارض بشدة. بحيث يكون مجموع درجات المقياس (28) درجة كحد أدنى، و(140) درجة كحد أعلى وقسمة المقياس إلى ثلاثة أبعاد وهي.

أ. البعد الأول: ويضم محور القيم الأخلاقية ويتكون هذا المحور من 09 بنود.

ب. البعد الثاني: ويضم محور القيم الاجتماعية ويتكون هذا المحور من 10 بنود.

ج. البعد الثالث: ويضم محور القيم المعرفية ويتكون هذا المحور من 09 بنود.

والجدول التالي يوضح ويبين ذلك:

جدول رقم: (07) يوضح أبعاد مقياس قيم العمل وعدد بنوده وأرقامها:

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام البنود
القيم الأخلاقية	09	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9
القيم الاجتماعية	10	10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19.
القيم المعرفية	09	20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28
المجموع الكلي		28 بنودا

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

3.5. مقياس الإبداع التنظيمي: كذلك من خلال اطلعنا على الأدبيات السابقة ذات من الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة بموضوع ومتغير الإبداع التنظيمي بحيث اعتمدنا في دراستنا هذه على مقياس الإبداع

التنظيمي الذي قام بانجازه وتصميمه الباحث علي (زكريا فحان القرعان) وذلك من خلال استعانتة بدراسات كل من (العزاوي،2011)، و(العماري،2018)، و (Braies and Liane yuan,2008)، (Chiader 2014)، و (Huang and Wang 2002).

1.3.5. وصف المقياس: ويضم مقياس الإبداع التنظيمي 22 بندا تتدرج تحت أربعة أبعاد رئيسية مقسمة من حيث البدائل إلى التصنيف الخماسي لسلم ليكرت، وكانت طريق تصحيح المقياس كالتالي: 05 للبدائل موافق جدا، 04 للبدائل موافق، 03 للبدائل محايد، 02 للبدائل غير موافق، 01 للبدائل غير موافق بشدة. بحيث يكون مجموع درجات المقياس (22) درجة كحد أدنى، و(110) درجة كحد أعلى وقسمة المقياس إلى ثلاث أبعاد وهي.

أ. البعد الأول: ويضم محور الطلاقة ويتكون هذا المحور من 04 بنود.

ب. البعد الثاني: ويضم محور المرونة ويتكون هذا المحور من 06 بنود.

ج. البعد الثالث: ويضم محور الحساسية للمشكلات ويتكون هذا المحور من 06 بنود.

د. البعد الثالث: ويضم محور الأصالة ويتكون هذا المحور من 06 بنود.

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم: (08) يوضح أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي وعدد بنوده وأرقامها:

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام البنود
الطلاقة	04	1، 2، 3، 4.
المرونة	06	5، 6، 7، 8، 9، 10.
الحساسية للمشكلات	06	11، 12، 13، 14، 15، 16.
الأصالة	06	17، 18، 19، 20، 21، 22.
المجموع الكلي		22 بنودا

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

6. طريقة التصحيح للمقياس:

تبنى الباحث طريقة الباحث ليكرت حيث تم تصميم هذا المقياس وتحديد الإجابة عن بنود هذا المقياس من خلال العبارات التالية: (موافق بشدة)، (موافق)، (محايد)، (غير موافق)، (غير موافق بشدة)، حيث يتم إعطاء درجات من 01 إلى 05، وهذا حسب تصنيف العبارة كما هو موضح في الجدول رقم (9).

جدول رقم: (09) يبين توزيع درجات المقياس حسب الإجابة والاستحقاق:

اتجاه الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة المحصلة (العبارة موجبة)	5	4	3	2	1
الدرجة المحصلة (العبارة سالبة)	1	2	3	4	5

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

وبالتالي فإنه أكبر درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في البند أو السؤال 5 درجات وأقلها درجة واحدة من خلال إجابته في المقياس.

7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: طريقة التصحيح للمقياس مجالات الدراسة.

تعد عملية التأكد والتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات قياس الدراسة البحثية عملية في غاية الأهمية لما لها من تأثير بشكل مباشر يتجلى لنا بوضوح من خلال نتائج الدراسة التي يتحرى الباحث فيها الصدق والثبات ومدى الدقة الواجب توافرها بغية إمكانية التعميم، ومن خلال تبني الباحث لمقاييس الدراسة فقد قرر إعادة حساب هذه الخصائص السيكومترية لتأكد من دقة صدقها وثباتها من خلال تطبيقها على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية هذا وفق مجموعة من الأساليب المتعارف عليها بحيث تم إتباعها وحسابها بشكل علمي لتحقيق من خصائصها السيكومترية قبل اعتمادها بصفة نهائية.

ويرى (عبد الكريم بوحفص، 2016) بأنه ينبغي على أن تتوفر في المقياس شروط الموضوعية التي يقصد بها عادة عدم اختلاف المصححين في تقدير الإجابات على بنود المقياس، وأن تحمل هذه البنود نفس المعنى لدى أفراد العينة التي يطبق عليها المقياس، أي أن البند لا يقبل التأويل ويمكن للباحث أن يحقق هذه الموضوعية من خلال تصميم نموذج تجريبي للمقياس ثم التأكد من صدقه وثباته، لا يتوقف الأمر في بناء المقياس عند وضع البنود بل يجب التأكد من صدقه وثباته، وبعبارة أخرى يجب معرفة ما إذا كان المقياس

يقيس حقا السمة أو الخاصية التي اعد من اجلها وان يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه عدة مرات على عينات من نفس مجتمع البحث وتسمى الخاصية الأولى الصدق في حين تسمى الخاصية الثانية الثبات (بوحفص، 2016، ص214).

1.7. الخصائص السيكمترية لمقياس التماثل التنظيمي:

1.1.7. صدق المقياس:

2.1.7. صدق الاتساق الداخلي:

حيث قام الباحث بحساب بنود المقياس مع الدرجة الكلية والنتائج موضحة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم: (10) يمثل صدق الاتساق الداخلي لمقياس التماثل التنظيمي:

البند	معامل الارتباط	الدالة الاحصائية
أدافع عن أهداف وإستراتيجية المؤسسة أمام الآخرين.	0.412*	0.00
لدي الاستعداد لقضاء حياتي المهنية في المؤسسة.	0.448*	0.00
ابدل جميع جهودي لوصول المؤسسة إلى تحقيق أهدافها.	0.408*	0.00
ارغب في التحدث مع الآخرين عن الانجازات التي تقوم بها المؤسسة .	0.501**	0.00
اشعر دائما بان المؤسسة تحقق أهدافي.	0.580**	0.00
انتمائي إلى المؤسسة يجعلني أكثر اندفاعا للعمل.	0.422*	0.00
أدافع عن المؤسسة عندما يتم انتقاد الآخرين لها بطريقة غير موضوعية.	0.434*	0.00
لدي أفكار متماثلة كثيرا مشتركة مع الزملاء في المؤسسة.	0.521**	0.00
انظر إلى مشكلات على أنها مشكلاتي الشخصية.	0.551**	0.00

0.00	0.531**	أحاول في قراراتي أن اخذ بعين الاعتبار العواقب المحتملة و التي تؤثر سلبيا في المؤسسة.
0.00	0.720**	أوافق على بعض سياسات المؤسسة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني.
0.00	0.757**	اشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة.
0.00	0.753**	اشعر بانني في هذه المؤسسة أتميز بأدائي عن الآخرين الذين يعملون في مؤسسات أخرى.
0.00	0.737**	تتوافق قلبي مع قيم المؤسسة إلى حد كبير.
0.00	0.811**	افتخر بان أكون احد العاملين في المؤسسة.
0.00	0.807**	استطيع وصف المؤسسة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها.
0.00	0.833**	اشعر بانني عضو فعال في هذه المؤسسة.
0.00	0.762**	اشعر بحريتي في اتخاذ القرار المناسب في المؤسسة.
0.00	0.774**	سأستمر بالعمل في المؤسسة وان توفرت لي فرص عمل أخرى.
* دال عند 0.05		** دال عند 0.01

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (10) أن قيم معامل الارتباط لبندو التماثل التنظيمي مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01، و 0.05، حيث تراوحت بين (0.405) كأدنى قيمة و(0.833) كأعلى قيمة، وهي كلها معاملات تتمتع بدرجة صدق مقبولة وهي تعبر على مدى اتساق وتجانس البند بالبعد الذي ينتمي إليه، أي انه يؤكد على الارتباط الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس.

3.1.7. الصدق الذاتي لمقياس التماثل التنظيمي:

يتمثل الصدق الذاتي في استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ ومنه قد كان معامل ثبات الاختبار **0.94** وبعد احتساب جذره التربيعي بلغت **0.97**.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.94} = 0.97$$

4.1.7. ثبات مقياس التماثل التنظيمي:

5.1.7. معامل الثبات الفاكرونباخ:

جدول رقم: (11) يمثل حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي:

مستوى الدلالة	قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	ثبات المقياس بمعامل ألفا كرونباخ
دال احصائيا	0.94	19	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم(11) يتضح لنا أن معامل الثبات ألفا كرونباخ يساوي 0.94 وهو معامل ثبات عال وهو دال احصائيا بحيث يمكن لنا الوثوق في نتائجه.

6.1.7. حساب معامل الثبات للمقياس بطريقة التجزئة النصفية الفاكرونباخ:

جدول رقم: (12) يمثل حساب معامل الثبات لمقياس التماثل التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية:

مستوى الدلالة	معامل التصحيح Spearman brown	الارتباط بين النصفين	قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	التماثل التنظيمي
دال احصائيا	0,953	0,911	0.864	19	النصف الأول
			0,830		النصف الثاني

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يوضح لنا الجدول رقم(12) نتائج حساب ثبات مقياس التماثل التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية حيث قام برنامج (spss) بتقسيمه إلى قسمين من أصل 19 بندا، تضمن النصف الأول من المقياس البنود الأولى

من المقياس وتكونت من 9 بنود، أما القسم الثاني تضمن 10 بنود الباقية، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للنصف الأول يساوي 0.864، وقيمة ألفا كرونباخ للنصف الثاني يساوي 0.830، كما قام البرنامج كذلك بحساب قيمة الارتباط بينهما ر بيرسون. وبلغت قيمته 0.911، وتم إخضاعه لمعامل التصحيح سبيرمان وبراون فبلغت قيمته 0.935، ومنه يمكن القول أن هذه القيمة ممتازة وبالتالي إن هذا المقياس ذو ثبات عال.

2.7. الخصائص السيكومترية لمقياس قيم العمل:

1.2.7. صدق المقياس:

2.2.7. صدق الاتساق الداخلي:

حيث قام الباحث بحساب بنود المقياس مع الدرجة الكلية والنتائج موضحة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم: (13) يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس قيم العمل:

البند	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
اشعر بالمعاملة العادلة بيني و بين زملائي.	0.788**	0.00
اشعر بالاحترام و التقدير من خلال تأديتي لعملي.	0.722**	0.00
لدي روح المبادرة في العمل.	0.743**	0.00
تتغير ساعات العمل حسب متطلبات العمل.	0.823**	0.00
اعمل ساعات متأخرة في المؤسسة.	0.600**	0.00
علاقتي بزملائي مبنية على الثقة.	0.736**	0.00
أحافظ على أسرار مهنتي.	0.686**	0.00
تستحق مؤسستي التضحية من خلال تحملي تبعات اقتراحاتي.	0.764**	0.00
يمكنني تعويض زميلي في العمل.	0.650**	0.00
معظم المواقف التي أتعرض لها داخل المؤسسة تحل بالحوار.	0.727**	0.00
يمكن أن تمنح لي صلاحيات لحل المواقف في عملي.	0.792**	0.00
لدي روح المبادرة في العمل مع زملائي دون الرجوع للمسؤولين.	0.431*	0.00
نوعية الإشراف تمنح لي الاتصال الفعال بين زملائي.	0.829**	0.00
أشارك زملائي في انجاز مهامهم.	0.604**	0.00
تربطني بالمشرفين علاقة أمر تطبيق.	0.755**	0.00
أبادل المعلومات و الخبرات مع غيري في العمل.	0.576**	0.00
يساعدني المشرفين في العمل على تخطي الصعوبات التي تواجهني.	0.731**	0.00

0.00	0.637**	أُتقبل آراء و اقتراحات زملائي في العمل.
0.00	0.492*	يمكنني إقامة علاقات مع الزملاء خارج العمل
0.00	0.684**	يمكنني تقديم أفكار جديدة في عملي.
0.00	0.494**	الشعور باني أعلى مستوى من زملائي يخول لي نوع من السلطة.
0.00	0.578**	خبرتي المهنية تساهم في رفع الروح المعنوية.
0.00	0.742**	اشعر بارتياح كوني أقوم بعملتي.
0.00	0.692**	لدي مستوى تكويني مناسب لأداء عملي.
0.00	0.576**	المهام الموكلة لي تتناسب مع مستواي المهني.
0.00	0.490**	مستواي المعرفي يجعلني منضبطا في عملي.
0.00	0.801**	خبرتي المهنية تشكل حافزا معنويا يدفعني على أداء عملي على أحسن ما يرام.
0.00	0.766**	يمكنني الإضافة للآخرين من خلال عملي.
* دال عند 0.05		** دال عند 0.01

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(13) أن قيم معامل الارتباط لبنود قيم العمل مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01، و 0.05، حيث تراوحت بين (0.405) كأدنى قيمة و(0.833) كأعلى قيمة، وهي كلها معاملات تتمتع بدرجة صدق مقبولة وهي تعبر على مدى اتساق وتجانس البند بالبعد الذي ينتمي إليه، أي انه يؤكد على الارتباط الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس.

3.2.7. الصدق الذاتي لمقياس قيم العمل:

يتمثل الصدق الذاتي في استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ ومنه قد كان معامل ثبات الاختبار 0.93 وبعد احتساب جذره التربيعي بلغت 0.98.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.93} = 0.98$$

4.2.7. ثبات مقياس قيم العمل:

5.2.7. معامل الثبات الفاكرونباخ:

جدول رقم: (14) يمثل حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس قيم العمل:

ثبات المقياس بمعامل	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
ألفا كرونباخ	28	0.935	دال احصائيا

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم (14) يتضح لنا أن معامل الثبات ألفا كرونباخ تقدر بـ 0.935 وهي نسبة عالية وهي دالة احصائيا بحيث يمكن لنا الوثوق في نتائجه

6.2.7. حساب معامل الثبات لمقياس قيم العمل بطريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم: (15) يمثل حساب معامل الثبات لمقياس قيم العمل بطريقة التجزئة النصفية:

قيم العمل	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ	الارتباط بين النصفين	معامل التصحيح Spearman brown	مستوى الدلالة
النصف الأول	28	0,794	0,669	0,877	دال احصائيا
النصف الثاني		0.770			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) نتائج حساب ثبات مقياس قيم العمل بطريقة التجزئة النصفية حيث قام برنامج (spss) بتقسيمه إلى قسمين من أصل 28 بندا، تضمن النصف الأول من المقياس البنود الأولى من المقياس وتكونت من 14 بندا، أما القسم الثاني تضمن 14 بندا الباقية، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للنصف الأول يساوي 0.794، وقيمة ألفا كرونباخ للنصف الثاني يساوي 0.770، كما قام البرنامج كذلك بحساب قيمة الارتباط بينهما ر بيرسون _ وبلغت قيمته 0.669، وتم إخضاعه لمعامل التصحيح سبيرمان وبراون فبلغت قيمته 0.877، ومنه يمكن القول أن هذه القيمة ممتازة وبالتالي إن هذا المقياس ذو ثبات عال.

3.7. الخصائص السكومترية لمقياس الإبداع التنظيمي:

1.3.7. صدق المقياس:

2.3.7. صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم: (16) يمثل حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الإبداع التنظيمي.

الدالة الاحصائية	معامل الارتباط	البند
0.00	0.919**	يمتلك الموظفون في المؤسسة القدرة على طرح أكبر عدد من الأفكار و الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
0.00	0.789**	يستطيع الموظفون في المؤسسة استرجاع الأفكار و المعلومات السابقة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل.
0.00	0.759**	يمتلك الموظفون في المؤسسة القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.
0.00	0.819**	يمتلك الموظفون في المؤسسة القدرة على التعبير عن أفكارهم بطلاقة.
0.00	0.826**	يحرص الموظفون في المؤسسة على معرفة الرأي المخالف لرأيهم و الاستفادة منه.
0.00	0.857**	لا يتردد الموظفون في تغيير موقفهم عندما يقتنعون بعدم صحته.
0.00	0.696**	يوجد لدى الموظفون في المؤسسة القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة.
0.00	0.926**	يوجد لدى الموظفون في المؤسسة القدرة على رؤية الأمور من زاوية مختلفة.
0.00	0.724**	يجد الموظفون في المؤسسة صعوبة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل.
0.00	0.862**	يحرص الموظفون في المؤسسة على إحداث تغيرات في أساليب العمل كل فترة.
0.00	0.767**	يتنبأ الموظفون في المؤسسة بمشكلات العمل قبل حدوثها .
0.00	0.785**	يخطط الموظفون في المؤسسة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.
0.00	0.842**	يستطيع الموظفون في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات

		التي تواجههم.
0.00	0.751**	يحرص الموظفون في المؤسسة على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل.
0.00	0.581**	يمتلك الموظفون في المؤسسة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.
0.00	0.739**	يوجد لدى الموظفون في المؤسسة القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
0.00	0.900**	يجد الموظفون في المؤسسة أن إجراءات العمل بحاجة لعملية تطوير مستمرة.
0.00	0.826**	يحاول الموظفون في المؤسسة الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل.
**دال عند 0.01		* دال عند 0.05

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (16) أن قيم معامل الارتباط لبنود الإبداع التنظيمي مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، و 0.05، حيث تراوحت بين (0.696) كأدنى قيمة و (0.926) كأعلى قيمة، وهي كلها معاملات تتمتع بدرجة صدق مقبولة وهي تعبر على مدى اتساق وتجانس البند بالبعد الذي ينتمي إليه، أي أنه يؤكد على الارتباط الداخلي بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس.

3.3.7. الصدق الذاتي لمقياس الإبداع التنظيمي:

يتمثل الصدق الذاتي في استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ ومنه قد كان معامل ثبات الاختبار 0.93 وبعد احتساب جذره التربيعي بلغت 0.98.

$$0.98 = \sqrt{0.93} = \sqrt{\text{الثبات}} = \text{الصدق الذاتي}$$

4.3.7. ثبات مقياس الإبداع التنظيمي:

جدول رقم: (17) يمثل حساب معامل الثبات الفا كرونباخ لمقياس الإبداع التنظيمي:

مستوى الدلالة	قيمة ألفا كرونباخ	عدد البنود	ثبات المقياس
دال احصائيا	0.939	22	بمعامل ألفا كرونباخ

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

5.3.7. حساب معامل الثبات لمقياس الإبداع التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم: (18) يمثل حساب معامل الثبات لمقياس الإبداع التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية:

التمائل التنظيمي	عدد البند	قيمة ألفا كرونباخ	الارتباط بين النصفين	معامل التصحيح Spearman brown	مستوى الدلالة
النصف الأول	2	0.844	0,940	0,969	دال احصائيا
النصف الثاني		0.905			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يوضح لنا الجدول رقم(18) نتائج حساب ثبات مقياس الإبداع التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية حيث قام برنامج (spss) بتقسيمه إلى قسمين من أصل 22 بنداً، تضمن النصف الأول من المقياس البنود الأولى من المقياس وتكونت من 11 بنداً، أما القسم الثاني تضمن 11 بنداً الباقية، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للنصف الأول يساوي 0.844، وقيمة ألفا كرونباخ للنصف الثاني يساوي 0.905 كما قام البرنامج كذلك بحساب قيمة الارتباط بينهما ر بيرسون_ وبلغت قيمته 0.490، وتم إخضاعه لمعامل التصحيح سبيرمان وبراون فبلغت قيمته 0.969، ومنه نستطيع القول أن القيمة المتحصل عليها جيدة وبالتالي نقول إن هذا المقياس ذو ثبات عالٍ.

8. مجالات الدراسة:

تقتصر دراستنا الحالية على الحدود التالية:

1.8. المجال المكاني (الجغرافي):

تمثلت الحدود الجغرافية والمكانية لدراستنا الحالية عدة بلديات ولاية الجلفة، بحيث تعتبر هذه المنظمات أو المؤسسات الخدمية العمومية ذات طابع إداري بامتياز، وبالتالي هي تركز على أداء المهام والأهداف العامة المتعلقة بالمؤسسة ذات الطابع العمومي، ويرى (مورس، 2004) " أن المجال هو مقياس آخر يساهم في تمييز البحث، إن المجال الجغرافي له علاقة بالإقليم الذي يغطيه البحث" (مورس، 2004، ص74)،

وبالتالي يعتبر بحثنا المحلي عبارة عن دراسة مداها المكاني محصور في مجال محدد من خلال البلديات التالية (بلدية الجلفة، بلدية عين الإبل، بلدية المجبارة، بلدية تعظمية، بلدية زكار، بلدية الزعفران، بلدية عين معبد، بلدية دلدول، بلدية الدويس، بلدية بن يعقوب) ومن خلالها حولنا حصر وتغطية البلديات القريبة من بعضها البعض نظرا لمدى شساعة الرقعة الجغرافية لولاية الجلفة.

2.8. المجال الزمني:

بعد الانتهاء من سنوات الدراسة الفعلية، حيث تم ضبط عنوان الدراسة ومتغيراتها، وبعد التصريح الضمني من قبل وإدارة قسم علم النفس بجامعة البليدة 02، وبعد تحديد مدة التريص وهذا بالتنسيق مع المشرف انطلقنا في دراستنا الميدانية بتاريخ: 2023/11/12 إلى 2024/05/15 بحيث تم تقسيم مدة التريص إلى ثلاثة مراحل وهي:

1.2.8. المرحلة الاستطلاعية الأولى: ودامت من الفترة ما بين 2023/11/12 إلى 2024/01/12 وتم من خلالها التنقل إلى مقر البلديات محل الدراسة للحصول على الموافقة حيث تم من خلال هذه الزيارات الحصول على معلومات أولية عن مجال الدراسة كمرحلة تمهيدية للمرحلة الميدانية حيث تمكن الباحث بالاعتماد على الملاحظات والمقابلات الحرة مع أفراد عينة المجتمع تم جمع بيانات عدة ذات الصلة بموضوع ومتغيرات الدراسة مما سهل على الباحث رصد مؤشرات وملامح عامة عن موضوع الدراسة.

2.2.8. المرحلة الاستطلاعية الثانية: ودامت من الفترة ما بين 2024/01/15 إلى 2024/03/15 وتم في هذه المرحلة زيارة مقر البلديات محل الدراسة من أجل التزود ببعض الوثائق والإحصائيات المتعلقة بعدد الموظفين التابعين للمؤسسات موضوع الدراسة وتم خلال هذه المرحلة بتحديد الأداة المناسبة لجمع المعلومات والمتمثلة في الاستبانة ومن ثم تم توزيع مقاييس متغيرات الدراسة على أفراد العينة الاستطلاعية وتم استرجاعها بغرض قياس وحساب الصدق والثبات لتأكد من صحتها.

3.2.8. المرحلة الاستطلاعية الثالثة: ودامت هذه الفترة ما بين 2024/03/20 إلى 2024/05/15 وهي

مرحلة الإعداد والنزول الفعلي للميدان وتطبيق أدوات جمع البيانات من خلال توزيع مقاييس متغيرات الدراسة على أفراد العينة الأساسية بطريقة مباشرة، ومن ثم استرجاعها بغرض القيام بعملية التحليل الإحصائي للدراسة.

3.8. المجال البشري: بطبيعة الحال تحتاج كل دراسة ميدانية (تطبيقية) إلى العنصر البشري وهذا من أجل الوصول إلى بيانات أولية تخدمها قصد اختبار فرضيات الدراسة بغية الوصول إلى نتائج وحقائق بشكل ملموس يكشف عن موضوع الدراسة، ومن هذا المنطلق يلجأ الباحث إلى رصد خصائص مجتمع الدراسة

قصد تحديد خصائص عينة الدراسة، وقد تناولت الدراسة بعض موظفي وموظفات بعض البلديات بولاية الجلفة.

9. المجتمع البحثي للدراسة وحجم العينة: التقنيات الإحصائية المعتمدة في الدراسة

1.9. المجتمع البحثي للدراسة:

ونقصد به " جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث، هو كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة محل الدراسة وهو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات "(المؤمن، 2008، ص184).

وهو أيضا تلك المفردات أو الوحدات المكونة للظاهرة محل الدراسة، وتعتبر عملية تحديد المجتمع البحثي للدراسة عملية أساسية وهامة في نفس الوقت في أي دراسة ميدانية وذلك بغرض تحديد مفردات ووحدات مجتمع الدراسة، بحيث يمكن تعريف مجتمع الدراسة على انه مجموعة عناصر لها خاصية أو العديد من الخصائص المشتركة والتي تميزها عن باقي العناصر الأخرى، ويمكن حصر أفراد عينة الدراسة الأساسية بمجموع موظفي بعض بلديات ولاية الجلفة والتي بلغ عددها (10) بلديات، حيث بلغ تعدا إجمالي العاملين بها (2369) موظف وموظفة كما تجدره موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم: (19) يبين العدد الإجمالي للعمال ببعض بلديات ولاية الجلفة:

بعض بلديات ولاية الجلفة	العمال الدائمين	العمال المتعاقدين	المجموع الكلي
	945	1424	2369

المصدر: البيانات التي زود بها الباحث (مصالح تسيير الموارد بالبلديات)

2.9. عينة الدراسة الأساسية:

يقوم الباحث باستخدام الصيغة العشوائية كما ذكرنا حيث يكون جميع أفراد المجتمع الأصلي معروفين، فإذا كان المجتمع الأصلي للدراسة هو طلاب المهن الهندسية في الكلية الخاصة فإن جميع أفراد هذا المجتمع معروفون تماما ومسجلون في قوائم تشمل جميع أفراد المجتمع، وبالتالي نتمكن من اختبار عينة تمثلهم والطريقة المناسبة هي الطريقة العشوائية.(الدري، 2006، 28). قد يجد الباحث نفسه غير قادر على القيام بدراسة شاملة لجميع مفردات البحث ولذا يعتمد على وسيلة بديلة وهي الاكتفاء بعدد قليل من المفردات يأخذها في حدود الوقت والجهد والإمكانيات المتوفرة للباحث فيدرسها ويتحقق منه ويعمم صفاتها على المجتمع الأصلي وهو ما يسمى بالعينة(Grarits,1933 , p352).

ويمكن القول بصفة مختصر أن المعاينة العشوائية البسيطة هي بواسطة السحب بالصدفة من بين جموع عناصر مجتمع البحث (حسان، 2007، ص 150).

ونقصد بها أيضا " العناصر الذين أجريت عليهم الدراسة الميدانية، مأخوذة من مجتمع بحث اكبر ويشترط أن يتم جمعها ونوعها وطريقة سحب أفرادها (مفرداتها) بطريقة علمية (يعلي، 2022، ص 159).
بما أن مجتمع الدراسة التي تم وقوع عملية الاختيار عليه من قبل الباحث كبير ويصعب عليه حصر جميع مفرداته، وكذا أمكنة الدراسة متفرقة ونظرا للمسافة الشاسعة بينها، تم الاعتماد على المعاينة العنقودية (العينة متعددة المراحل) لأنها الأنسب للدراسة الحالية.

ويشترط عند سحبها أن يكون المجتمع الإحصائي كبير جداً وموزع على بقعة جغرافية واسعة كأن يكون المجتمع على مستوى البلد أو المحافظة أو المقاطعة أو إقليم، فنبدأ بتقسيم المجتمع إلى وحدات أولية ثم نأخذ عينة عشوائية من هذه الوحدات كمرحلة أولى، ثم نقسم كل وحدة أولية مختارة إلى وحدات اصغر (وحدات ثانوية) ثم نقوم باختيار عينة من الوحدات الثانوية كمرحلة ثانية. ونستمر بالتقسيم والاختيار على هذا المنوال إلى أن نصل إلى عدد من المفردات التي تؤلف العينة (جويده، 2018، ص 35).

ويرى (زرواتي، 2008) أن العينة العنقودية تختلف عن العينة الطبقية " في أن مجتمع البحث في العينة العنقودية يُقسم إلى مجموعات (عناقيد) وفقا لمعيار محدد غالبا ما يكون جغرافيا بطبيعته" (زرواتي، 2008، ص 274).

كما قام الباحث باختيار بقعة مجال الدراسة الميدانية من خلال حصر البلديات التالية (بلدية الجلفة، بلدية عين الإبل، بلدية المجابرة، بلدية تعظمت، بلدية زكار، بلدية الزعفران، بلدية عين معبد، بلدية دلدول، بلدية الدويس، بلدية بن يعقوب)، والجدول التالي يحدد ويبين البلديات التي وقع عليها الاختيار وتعداد العاملين بها.

جدول رقم: (20) يبين عدد بلديات الدراسة وتعداد العاملين بها لولاية الجلفة:

البلدية	تعداد الموظفين	تعداد الاستثمارات الموزعة	تعداد الاستثمارات المسترجعة	تعداد الاستثمارات الصالحة للدراسة
بلدية الجلفة	1291	129	120	113
بلدية عين الإبل	197	42	38	31
بلدية المجبارة	112	27	24	21
بلدية تعظमित	121	32	29	26
بلدية زكار	108	29	28	23
بلدية الزعفران	105	30	25	20
بلدية عين معبد	112	32	30	23
بلدية دلدول	106	29	25	19
بلدية الميليحة	113	26	21	15
بلدية بن يعقوب	104	22	17	13
المجموع الكلي	2369	398	357	304

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على (إحصائيات الدراسة الميدانية)

من خلال الجدول رقم(20) نلاحظ أن تعداد أفراد مجتمع الدراسة بلغ 2369 موظفا وموظفة موزعة على 11 بلدية محل الدراسة من ولاية الجلفة، أما بالنسبة لأفراد عينة الدراسة الأساسية فقد بلغت 398 موظفا وموظفة أي بنية مئوية قدرها 17% من المجتمع الإحصائي والذي اعتمد في الدراسة الأساسية حيث قام الباحث بعملية توزيع أدوات جمع البيانات والمتمثلة في مقياس كل من التماثل التنظيمي، قيم العمل،

الإبداع التنظيمي، بطريقة مباشرة على مفردات الدراسة بطريقة مباشرة، مع تقديم بعض الشروحات اللازمة والوافية للمبحوثين حول موضوع ومتغيرات الدراسة، تم استرجاع 357 استبانة وبعد معاينتها بدقة وجدنا 53 استبانة غير صالحة للدراسة من حيث نقص بعض الإجابات لذا وجب استبعادها، أما بالنسبة للاستبانات الصالحة للدراسة والتفريغ بلغت 304 استبانة تمثل 304 موظفا موظفة بتعداد (228 موظفا و76 موظفة).

3.9. خصائص عينة الدراسة:

سنحاول عرض خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات كل من الجنس، السن، الحالة العائلية، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

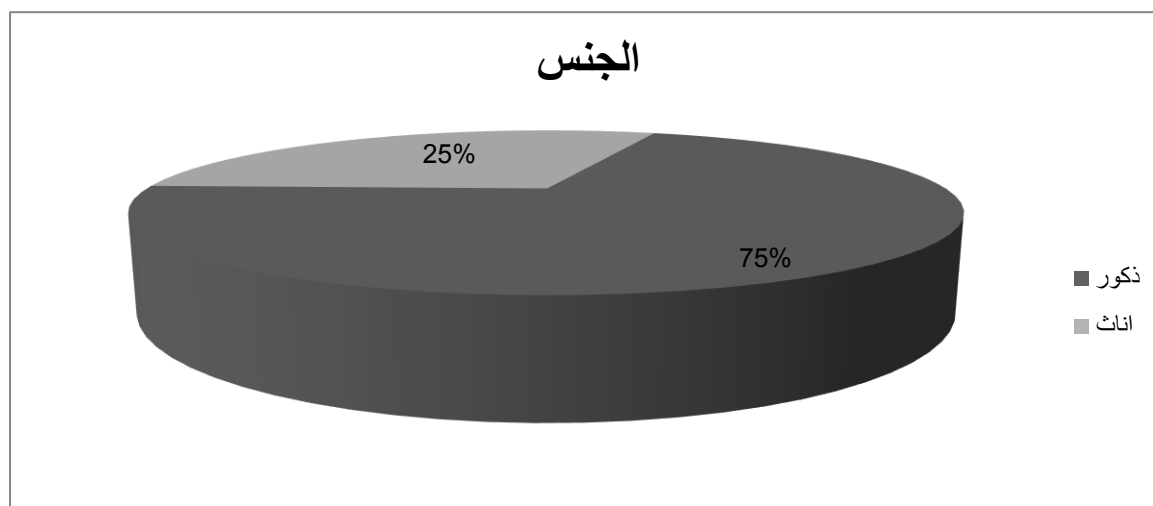
1.3.9. خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

نستعرض في الجدول رقم: (21) توزيع أفراد عينة الدراسة وهذا على حسب متغير الجنس.

جدول رقم: (21) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	228	75.0 %
إناث	76	25.0 %
المجموع الكلي	304	100 %

شكل رقم: (01) يبين توزيع نسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (21)، وكذا الشكل رقم (01) أن مجموع أفراد عينة الدراسة قد بلغ (304) مفردة (موظف) كعدد إجمالي من بينهم 228 موظفا من (الذكور)، و76 موظفة (إناث)، ومن هنا

نلاحظ هنا أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة من جنس الذكور أي بنسبة تقدر ب سبعون بالمائة (70%)، بينما بلغت النسبة الممثلة لجنس الإناث سوى ثلاثون بالمائة (30%) ومنه نستطيع القول أن عدد الذكور من أفراد العينة الاستطلاعية جاء اكبر من عدد الإناث بنسبة الضعف.

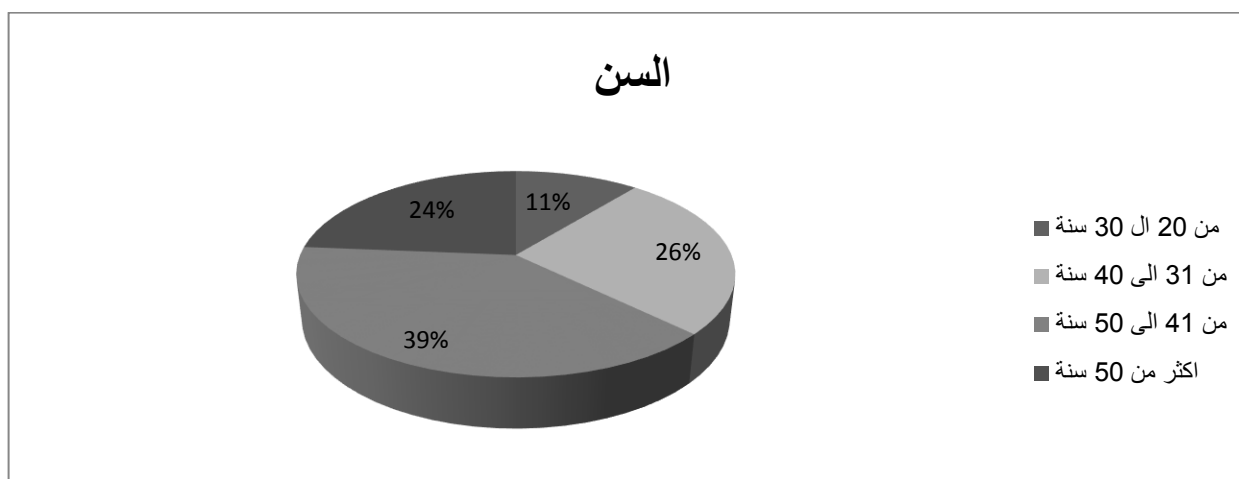
2.3.9. خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن:

نستعرض في الجدول رقم: (22) توزيع أفراد عينة الدراسة وهذا على حسب متغير السن.

جدول رقم: (22) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرارات	السن
10.9 %	33	من 20 إلى 30 سنة
26.3 %	80	من 31 إلى 40 سنة
39.1 %	119	من 41 إلى 50 سنة
23.7 %	72	أكثر من 50 سنة
100 %	304	المجموع الكلي

شكل رقم: (02) يبين توزيع نسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

يتضح لنا من خلال قراءة نتائج الجدول رقم (22)، والشكل رقم (02) انه هناك تفاوت جد كبير في نسب توزيع أفراد عينة الدراسة من الموظفين حسب متغير السن، حيث أن غالبية مفردات الدراسة سنهم من 41 إلى

50 سنة حيث بلغ عددهم 119 موظفا وموظفة بنسبة 39.1 % أي ما يقارب نصف العينة، يليها الموظفون الذين يتراوح سنهم أكثر من 31 إلى 40 سنة ب 80 موظفا وموظفة بنسبة قدرها 26.3 % أي ما يعادل ربع أفراد العينة، فيما جاء في المرتبة الثالثة فئة أكثر من 50 سنة بتعداد 72 موظفا وموظفة بنسبة 23.7 %، أما المرتبة الأخيرة كانت من نصيب لفئة من 20 إلى 30 سنة بتعداد بلغ 33 موظفا وموظفة أي بنسبة 10.9 %، وهذا يعني أن الغالبية العظمى من الموظفين الممثلين لأفراد العينة الدراسة هم من فئة الكهول.

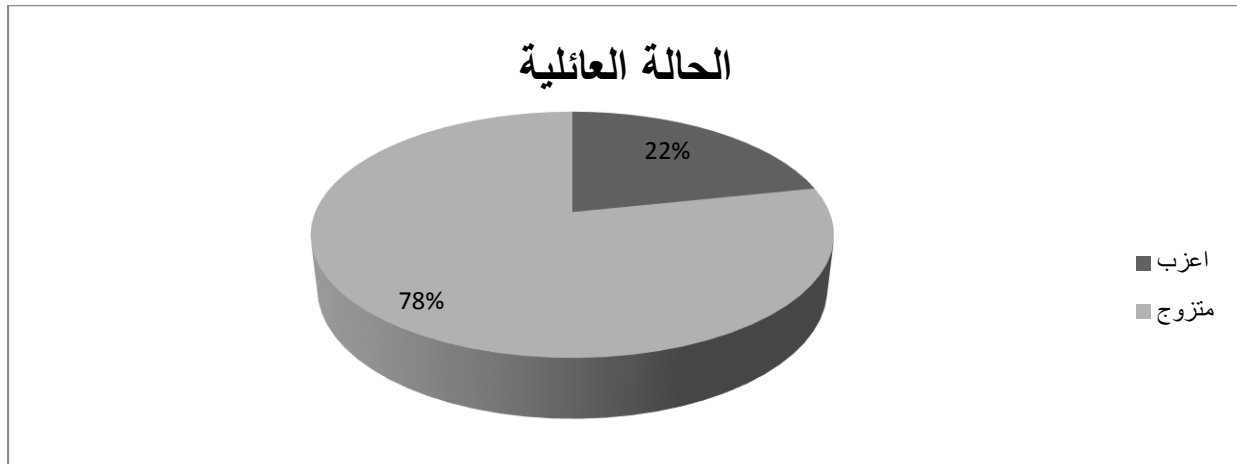
3.3.9. خصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية:

نستعرض في الجدول رقم (23) توزيع أفراد عينة الدراسة وهذا على حسب متغير الحالة العائلية.

جدول رقم: (23) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
21.7 %	66	أعزب
78.3 %	238	متزوج
100 %	304	المجموع الكلي

شكل رقم: (03) يبين توزيع نسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

نلاحظ من الجدول رقم: (23)، وكذا الشكل رقم: (03) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الموظفين هم من المتزوجين حيث بلغ عددهم 238 موظفا وموظفة أي بنسبة 78 %، أما فيما يخص الموظفون العزاب فبلغ عددهم 66 موظفا وموظفة بنسبة 22 % من عدد أفراد عينة الدراسة.

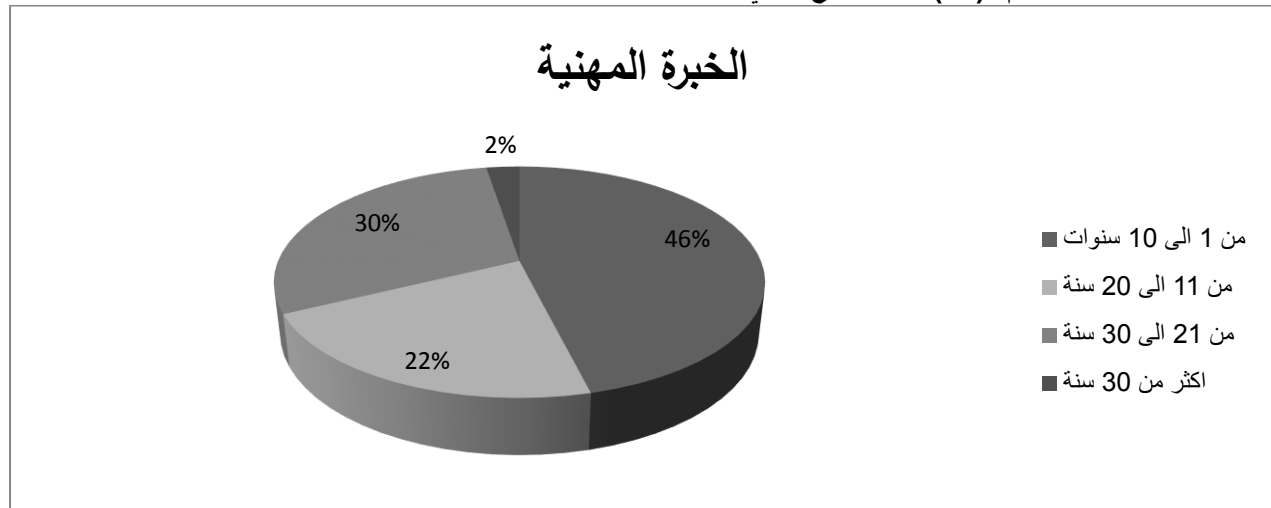
4.3.9. خصائص عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية:

نستعرض في الجدول رقم: (24) توزيع أفراد عينة الدراسة وهذا على حسب متغير الخبرة المهنية.

جدول رقم: (24) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
من 1 إلى 10 سنوات	140	46.1 %
من 11 إلى 20 سنة	66	21.7 %
من 21 إلى 30 سنة	90	29.6 %
أكثر من 30 سنة	08	2.6 %
المجموع الكلي	304	100 %

شكل رقم: (05) يبين توزيع نسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

بعد تفحص وتمحص نتائج الجدول رقم: (24)، والشكل رقم: (05) تبين لنا أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة الذين تجاوزت مدة عملهم من 01 إلى 10 سنة حيث بلغ تعدادهم 140 موظفا وموظفة بنسبة 46.1 %، تليهم مباشرة الموظفين الذين تراوحت مدة خدمتهم من 21 إلى 30 سنة بتعداد قدر ب 90 موظفا وموظفة أي بنسبة 21.7 %، يليها فئة الموظفين الذين لديهم مدة عمل من 11 إلى 20 سنة بتعداد 66 موظفا وموظفة أي بنسبة 29.6 %، بينما جاءت في المركز الأخير فئة الموظفين الذين تجاوزت مدة خدمتهم أكثر من 30 سنة بتعداد 08 موظفا وموظفة ما نسبته 2.6 %، وهذه النتائج تعتبر طبيعية إذا م

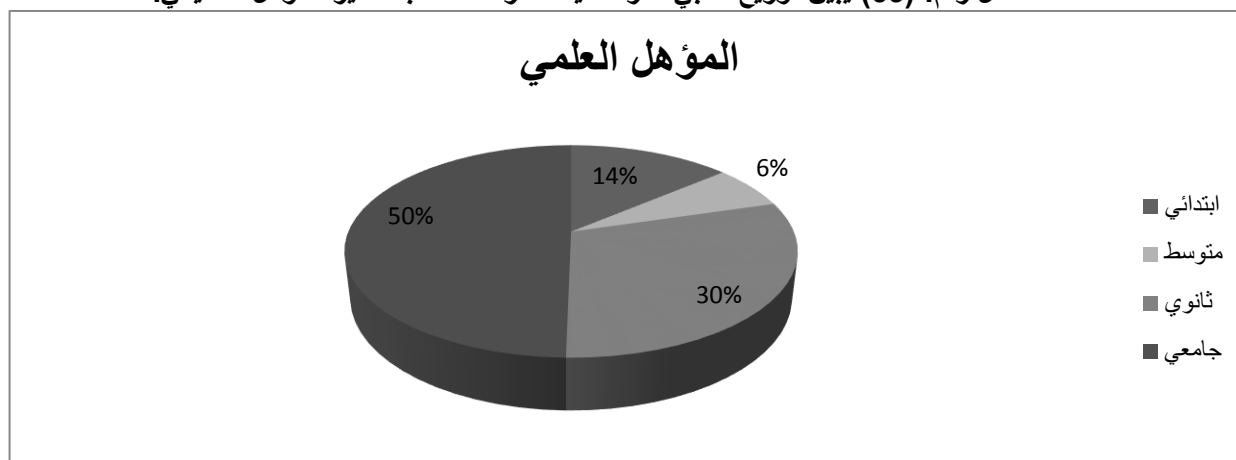
قورنت بعدد سنين الخبرة لدى مفردات عينة الدراسة كون غالبيتهم من 01 إلى 30 سنة وهذا مؤشرا جيدة على وجود الخبرة المهنية.

5.3.9. خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

نستعرض في الجدول رقم: (25) توزيع أفراد عينة الدراسة وهذا على حسب متغير المؤهل العلمي.
جدول رقم: (25) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي:

المؤهل التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	42	13.8 %
متوسط	20	6.6 %
ثانوي	90	29.9 %
جامعي	151	49.7 %
المجموع الكلي	304	100 %

شكل رقم: (06) يبين توزيع نسبي لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي.



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

وما يلاحظ من الجدول رقم(25) والشكل رقم(06) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة الإجمالية من ذوي المؤهل الجامعي بتعداد 151 من موظفا وموظفة بنسبة 49.7 %، ثم يليها الموظفين الذين لديهم المؤهل الثانوي حيث بلغ تعدادهم 90 موظفا وموظفة بنسب تقدر ب 29.9 %، يليها مباشرة الموظفون من الفئة الذين لديهم مؤهل أو الشهادة الابتدائية بتعداد 42 موظفا وموظفة بنسبة 13.8 %، و في الأخير جاء الموظفين الذين لديهم المؤهل أو شهادة التعليم المتوسط بتعداد 20 موظفا وموظفة بنسبة 6.6 %، ومنه

نلاحظ أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة هم من الموظفين الذين يثبتون المستوى الجامعي أي أن غالبية عينة الدراسة هم من النخبة.

10. التقنيات الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

بعد مرحلة توزيع وجمع كل المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة بواسطة الأدوات المستعملة (الاستبانة) على أفراد عينة الدراسة، قام الباحث بعملية تفرغها في برنامج (Spss.v25) بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائياً، وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على التقنيات والأساليب الإحصائية التالية:

- قانون النسب المئوية.

- معامل الثبات ألفا كرومباخ لثبات ادوات الدراسة.

- اختبار "كا²" لحسن المطابقة من اجل قياس دلالة الفروق بين التكرارات.

- اختبار T-test للفروق بين متوسطي لعينة واحدة، اختبار T-test لعينتين مستقلتين.

- معامل الارتباط بيرسون.

- اختبار التباين الأحادي One Way ANOVA.

- معامل التصحيح سبيرمان براون Spearman brown .

. خلاصة الفصل:

استعرضنا في هذا الفصل جميع الإجراءات المنهجية للعمل الميداني للدراسة والتي يجب على الباحث إتباعها، بدءا من الدراسة الاستطلاعية باستخدام استبيان تم تبنيه من دراسات ذات صلة بمتغيرات الدراسة، طبعاً بعد التأكد من صدقه وثباته على العينة الاستطلاعية من خارج عينة الدراسة الأساسية، أيضاً تحديد مجالات الدراسة، المنهج المعتمد في الدراسة ومجتمع و كيفية اختيار عينة وحجم الدراسة الأساسية، كما استعرضنا إجراءات الدراسة الأساسية و وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المناسبة التي اعتمد عليها الباحث والتي تتناسب مع فرضيات الدراسة من خلال الاستعانة ببرنامج تحليل البيانات الإحصائية (Spss.v25) والتي من خلالها توصلنا إلى نتائج سنقوم بعرضها بالتفصيل خلال الفصل الموالي.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد.

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية.
2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
5. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
6. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
7. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة.
8. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة.
9. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثامنة.
10. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية التاسعة.

. تمهيد :

تعد عملية عرض وتحليل وتفسير النتائج من أهم العمليات الأساسية في فصول الدراسة الباحث، فهي العملية الأخيرة، والتي تلي عملية جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة من خلال مختلف الأدوات والطرق العلمية المستعملة في الدراسة، ومن خلال هذا الفصل سنحاول عرض وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها وهذا من طبيعة الحال من خلال القراءة الإحصائية للجداول المحصلة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spssv.25)، وسنتطرق أيضا لمناقشة نتائج الفرضيات وعملية المقارنة من حيث مبدأ التوافق أو عدم التوافق مع بعض نتائج الدراسات السابقة وكذلك بعض النتائج المتوصل إليها من قبل الباحثين السابقين، لتحليلها وتأويلها تأويلا سسيولوجيا لإعطاء في الأخير الاستنتاج العام.

1. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة؟"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (26) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي.

جدول رقم: (26) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	متغيرات الدراسة
دال	0.01	0.00	71.42	10.78	0.637**	التماثل التنظيمي وقيم العمل
		0.00	106.4	12.41	0.618**	التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (26) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الرئيسية والتي تقول "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في التماثل التنظيمي وقيم العمل بلغ (0.637**), ومعامل الارتباط للتماثل التنظيمي وقيم العمل بلغ (0.618**), والقيمة المعنوية المقدر ب (Sig=0.01)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على أنه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نستنتج أن الفرضية تحققت لهذا نقبل

الفرضية البديلة التي تقول " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".

وافقت نتائج هذه الدراسة دراسة كل من (Engarçai, 2016)، (Chain, 2016)، (السعود، الصرايرة، 2009)، بحيث تحصلوا على مستوى التماثل التنظيمي كان مرتفعا بالإضافة لوجود علاقة دالة إحصائيا بين متغير التماثل التنظيمي كمتغير مستقل والأبعاد التابعة للدراسة، أيضا اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (زكاري، الأخضر، 2024) حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه قوية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة ودراسة (شلابي، 2021) والتي أكدت أيضا على وجود علاقة ارتباطيه بين القيم التنظيمية ومستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي بولاية المسيلة ويرى (العزاوي، 2022) في دراسته أن نتائج المبحوثين في درجات التماثل التنظيمي قد جاءت مرتفعة، كما كانت لديه علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بالمتغير التابع، إضافة إلى ذلك أن العاملين أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى عال من الولاء، والتشابه، والعضوية، ومدى تشابه أهدافهم مع أهداف منظماتهم، ونرجع ذلك إلى أنه كلما كانت المنظمة متماثلة من الناحية التنظيمية، كلما زاد ذلك في أداء العاملين وبذلك زاد مستوى دافعية العاملين على انجاز المهام والأعمال المكلفين بها، وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة كل من (الشهومي، 2021)، (عثماني، 2018) حيث يؤكدون على مستوى مقبول في متغير التماثل التنظيمي لدى كل من أفراد العينة البحثية للدراسة سواء من الأخصائيين النفسانيين في القطاع العام بولاية بسكرة أو العاملين بالمركز الطبي التخصصي الثاني لطب الأسنان في محافظة بابل، ووجود أيضا علاقة دالة إحصائيا بينه وبين المتغير التابع، وقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إلى أهمية التماثل التنظيمي وتأثيره القوي والايجابي في العديد من الجوانب التي تتعلق بسلوكيات الموظفين، بحيث تتم عملية التركيز على مصير المنظمة من خلال إحساس الفرد العامل بأن مصيره مرتبط بشكل مباشر بمصير منظمته، واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة، كما أكدت دراسة (Klimchak & Ail, 2018) حول اثر العمر في دوافع التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة شركة خدمة تقع في المنطقة الجنوبية الشرقية من الو.م.ا. حيث خلصت إلى أن مصدر التماثل التنظيمي لدى العاملين ذي الأعمار الكبيرة ذاتي بينما لوحظ أنه مصدر خارجي لدى العمال الأصغر سنا، لأن الأمر الملفت للنظر والأكثر أهمية هو وجود مستوى أجاابي من

التماثل التنظيمي لدى العمال، أما دراسة (هاجر، 2020) حول مستوى الطموح وعلاقته بقيم العمل حيث توصلت الدراسة إلى وجود درجة منخفضة من قيم العمل لدى الموظفين في القطاع العام والخاص، ودراسة (لعساف، 2004) والتي أكدت غياب المستويات الإبداعية المرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض ودراسة، أما بخصوص دراسة (الكعبي، 2018) حيث أكدت على أهمية التماثل التنظيمي بحيث يرى "أن التماثل شعور ايجابي يتولد لدى الفرد (العامل) اتجاه المنظمة التي يعمل فيها ومدى الارتباط بها والإخلاص لها والتوافق بشكل كبير مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها، فهذا يمثل حالة من تقارب بين أهداف المنظمة من جهة وأهداف الفرد العامل من جهة أخرى بما يحقق الكفاءة والفاعلية في تحقيق الأهداف الأسمى للمنظمة، ويرى (Simon, 2007)، أن أهمية التماثل التنظيمي تتضح في "خلق جملة من السمات كالإخلاص والتعاون والولاء، وعملية تنمية روح الانتماء لدى الأفراد (العاملين) مما يؤدي بنهاية المطاف إلى تحقيق أهداف كل من الأفراد والمنظمة بكفاءة وفاعلية، بينما يرى (الاسطل، 2020) فيرى أن من أهداف التماثل التنظيمي " الملائمة بين القيم الخاصة بالأفراد والقيم الخاصة بالمنظمة"، وهذا مؤشر قوي على أن التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي تربطهم علاقة قوية، في ضوء كل ما تقدم يمكننا القول أن التماثل التنظيمي ببساطة هو عملية انصهار روحي لقيم ورغبات وأهداف الأفراد مع قيم وأهداف منظماتهم، ويمكن تلخيص كل هاته النتائج في أن هناك أهمية كبيرة لكل من متغيرات الدراسة (التماثل التنظيمي، قيم العمل، الإبداع التنظيمي) لكل من الأفراد (العاملين من جهة، والمنظمة من جهة أخرى.

2. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (27) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي.

جدول رقم: (27) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل:

القرار	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	متغيرات الدراسة
دال	0.01	0.00	27.23	4.18	0.510**	الولاء التنظيمي وقيم العمل
			106.4	12.41		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (27) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية الأولى والتي تقول "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي وقيم العمل بلغ 0.510^{**} ، ومعامل القيمة المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على أنه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"،

تتفق نتائج الفرضية الدراسة مع دراسة (نور الإيمان، 2022) حيث خلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي لدى العمال بالمنظمات الغير حكومية مرتفع، أي أن للولاء التنظيمي الدور الكبير في شعور الفرد المنخرط الوجداني والايجابي في أداء نشاط معين تجاه منظمته بشكل منتظم بما تقتضيه الحاجة وتتضمنه من عناصر بشرية كانت أو مادية بما يترجم فعليا إلى أعمال صالحة ومنظمة وهذا يكون حتى عند غياب الرقابة، خلاصة القول الولاء التنظيمي هو مدى الدعم الذي يقدمه الفرد العامل للمنظمة، كما أكدت نتائج دراسة كل (الصراف، 2022)، و(شريف، 2022) أيضا بان هناك علاقة ارتباطية طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التماثل التنظيمي، حيث أكدا واتفق الباحثان على أن التماثل التنظيمي من خلال أبعاده الثلاثة عملية بواسطته تتوحد أهداف كل من الفرد والمنظمة، ويرى (رشيد، 2003) أن بعد الولاء هو " إدراكك ذهني بالاندماج مع المنظمة حيث يتضمن القيم والنوايا السلوكية والتأثير الايجابي المتمثل لدى العامل تجاه منظمته، لذلك يعتبر بعد الولاء بأنه رغبة الفرد (العامل) الشديدة للاستمرار كعضو فعال في منظمته و حرصه واستعداده لبذل مجهود لها والاندماج معها والإخلاص لأهدافها والحرص الشديد عليها والعمل على البقاء فيها، وما أفضت إليه نتائج دراستنا من وجود علاقة طردية معنوية دالة إحصائيا مباشرة بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على كل من أنماط العمال وسلوكياتهم من خلال إدراكهم لكل من الولاء التنظيمي وقيم العمل، فيرى (حمدات، 2006) أن قيم العمل هي " الأساس في أي ثقافة تنظيمية، كما أنها تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين، فهي بذلك تعد مؤشرا لتصرفاتهم اليومية، فمن خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم بالمنظمة".

إن من خلال كل ما سبق نستنتج أن الولاء التنظيمي يتصل اتصالا وطيدا بقيم العمل، وكل منهما يؤثر بدرجة كبيرة ويتأثر بالأخر سواء بالإيجاب أو السلب، وعليه يمكن القول بان كل من الولاء التنظيمي وقيم العمل يعززان الرغبة والدافعية وكذا الهوية لدى العامل من جهة، ويساعد المسؤولين في رسم السياسة والتوجه العام للمنظمة.

3. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية على انه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (28) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي.

جدول رقم: (28) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي:

القرار	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	متغيرات الدراسة
دال	0.01	0.00	27.23	4.180	0.475**	بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي
			79.41	14.31		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (28) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي تقول "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي وقيم العمل بلغ 0.475^{**} ، ومعامل والقيمة المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على انه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة" ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد

علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"،

جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع دراسة(عيلان، الأخضر، 2024)، حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى عما الصندوق الوطني للعمال الأجراء بوكالة الجلفة، كما اتفقت مع دراسة كل من(عثماني، 2019)، (نصيرة، 2018) حيث توصل والى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي كل من إدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع العام بولاية بسكرة ولدى أعوان الحماية المدنية الراحة النفسية، بينما توصلت نتائج فرضية دراستنا إلى وجود علاقة ارتباطيه بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي، أما بخصوص نتائج دراسة (الشملة، 2018) المعنونة ب التتابع (التمائل) التنظيمي مدخل معاصر للاستثمار بالموصل فتوصلت إلى نتائج مفادها عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الولاء والمتغير التابع (الاستثمار برأس المال البشري)، وهذا مؤشر على أن أفراد عينة الدراسة لديهم شعور بولاء قوي ومستمر تجاه منظمته مما يولد لديهم المزيد من الفخر والاعتزاز تجاهها، كما لديهم الرغبة والاستعداد القوي لتسخير كل إمكانياتهم ومجهوداتهم ومعارفهم لبذل أقصى جهد ممكن في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، حيث يعتقدون ان مستقبلهم الشخصي والعملية مرتبط ارتباطا وثيقا بمستقبل المنظمة.

4. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي وقيم

العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (29) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل.

جدول رقم: (29) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل:

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار
بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل	0.598**	3.84	25.77	0.00	0.01	دال
		12.41	106.42			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (29) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والتي تقول " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي وقيم العمل بلغ 0.598^{**} ، ومعامل والقيمة المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على أنه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة" ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".

اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة (الطراوانة، 2014) حول اثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة في المؤسسات العامة الأردنية حيث خلصت إلى وجود مستوى درجات بعد التشابه التنظيمي جاءت مرتفعة، كما اتفقت دراستنا مع دراسة(نصيرة،2018) حول التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى عينة أفراد أعوان الحماية المدنية حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه بين درجات بعد التشابه التنظيمي والراحة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، كما جاءت نتائج دراستنا بوجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من بعد التشابه وقيم العمل، وهذا ما أثبتته دراستنا بان بعد التشابه يؤثر ايجابيا في قيم العمل، ويرى (رشيد، 2003) التشابه بأنه " شعور الأفراد (العاملين) بوجود قيم وأهداف متشابهة وجد مشتركة بينهم من جهة وبين المنظمة و من جهة أخرى"، ومن خلال التعريف السابق فان (رشيد،2003) لم يحرص بعد التشابه بين الأفراد (العاملين) والمنظمة فقط بل أشار إلى أن بعد التشابه متواجد أيضا بين قيم وأهداف ومبادئ الأفراد العاملين مع بعضهم، أما (الخليفات، 2006) فيرى التشابه بأنه "هو البعد الثالث والمهم في عملية التماثل التنظيمي، بحيث يستدل على نجاح عملية التماثل التنظيمي ككل بين الفرد والمنظمة من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم ورغبات وأهداف مصالح كلا الطرفين"، ويرى (رشدي والسعود ، 2012) أن قيم العمل هي " المعتقدات والاتجاهات والقيم التي توجه سلوك الموظفين (الإداريين) نحو تحقيق أهداف يحددها رؤساء أصحاب العمل له وهذا لأيمانهم بفاعليتها، ومن هنا نلاحظ أن كل من بعد التشابه التنظيمي والعمل يشتركان في تحقيق أهداف كل من الفرد(العامل) من جهة والمنظمة من جهة أخرى.

5. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية على انه " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (30) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي.

جدول رقم: (30) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي:

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار
بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي	0.608**	3.84	25.77	0.00	0.01	دال
		14.31	79.41			

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (30) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية الرابعة والتي تقول " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي وقيم العمل بلغ 0.608^{**} ، ومعامل والقيمة المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على انه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".

ونجد أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (مرابط، 2018) في وجود علاقة ارتباطيه بين بعد التشابه وإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع العام بولاية بسكرة وارتفاع مستوى درجة

بعد التشابه لدى أفراد عينة الدراسة، كذلك اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (القرني، 2020) حيث توصلت النتائج أن درجة مستوى التماثل التنظيمي بأبعاده بما فيها بعد التشابه جاءت متوسطة عند أفراد عينة الدراسة بالهيئة العامة للبريد المصري، كما اتفقت نتائج دراستنا أيضا مع ما توصلت له دراسة (شريف، 2022) بوجود ارتباط قوي بين درجات أبعاد مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وبين تدعيم مستوى الخدمة بميناء القاهرة، كما توصلت دراسة (نور الإيمان، 2022) إلى أن درجة مستوى بهد التشابه جاءت مرتفعة لدى العمال بالمنظمات الغير حكومية.

ترى (مرابط، 2018) بان "درجة بعد التشابه المدرك بين الفرد (العامل) من جهة والمنظمة من جهة أخرى تتأثر بشكل كبير بطبيعة وتركيبية مجمعة العمل، فكلما كانت درجات ومستويات بعد التشابه عالية انعكس هذا إيجابا على الوصول إلى بلوغ مستويات عالية من التماثل إذ أن الأفراد يمثلون مع المجموعات الأكثر تشابه معهم، وير كذلك كل من الباحثان (Greta & Hannan, 2005)، بان "هذا البعد مهم جدا في إنجاح عملية تماثل الفرد إذ يستدل على نجاح هذه العملية البالغة الأهمية من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين قيم وأهداف وكذا رغبات ومصالح الطرفين، أما الباحث (Simon, 2000)، فيرى أن أهمية التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة تصب في نهاية المطاف في مصلحة المنظمة، لأجل تحقيق أهدافها بكفاءة عالية وفعالية، وفي مصلحة الفرد (العامل) نفسه، إذ تنمي لدى الفرد العامل روح الانتماء، والولاء، والتشابه، والإخلاص، وبالتالي تنمية روح الإبداع والابتكار والتعاون، ويرى (معراج، 2015) أن الإبداع " هو القدرة على ابتكار أساليب وأفكار ووسائل مفيدة للعمل، بحيث تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأنسب من قبل العاملين وتحفز ما لديهم من قدرات ومواهب من اجل تحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الفضلى المسطرة.

ويمكن تفسير نتائج درجة مستوى كل من بعد التشابه والإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة من موظفي الإدارة المحلية ببلديات ولاية الجلفة إلى إحساسهم بمدى تشابه قيم وأهدافهم مع أهداف المنظمة التي ينتمي إليها بشكل لديهم عام، مما له من انعكاس ايجابي على العملية الإبداعية والتي تعتبر المجال الأكثر أهمية كونه يعمل إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات الداخلية والخارجية مما يساعده على تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبيئتها.

6. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص الفرضية على أنه " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (31) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل.

جدول رقم: (31) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل:

القرار	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	متغيرات الدراسة
دال	0.01	0.00	18.40	4.17	0.585**	بعد العضوية
			106.42	12.41		التنظيمية وقيم العمل

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (31) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية الخامسة والتي تقول " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي وقيم العمل بلغ 0.585^{**} ، ومعامل والقيمة المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على أنه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العضوية التنظيمية وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة" ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد علاقة ارتباطيه ذات

دلالة إحصائية بين العضوية التنظيمية وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".

نجد أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه الباحثة (مرابط) بارتفاع مستوى التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة وخاصة بعد العضوية التنظيمية لدى أفراد العينة البحثية عند الأخصائي النفسي في القطاع العام بولاية بسكرة، كما توصلت الباحثة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين بعد العضوية التنظيمية و إدراك الهوية لدى أفراد العينة البحثية، كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (نورة القرني، 2020) والتي تقر بأن مستوى درجة التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة البحثية كانت متوسطة، كما اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة الباحث (كمال، 2023) والتي توصلت إلى أن مستوى قيم العمل كانت مرتفعة لدى أفراد عينة من موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة، وبالرجوع إلى مستويات بعد العضوية التنظيمية نجده متوسطا نسبيا لدى أفراد ويعزى ذلك إلى بعض الأسباب نذكر منها السبب المادي، كثرة المهام، الترقيات، العلاوات والتي من شأنها أن تعمل على إنقاص مستوى العضوية التنظيمية لدى الموظفين، وتكمن لنا أهمية العضوية التنظيمي من حيث توضيح طبيعة العلاقة بين العمال ومنظماتهم، فكلما كان مستوى العضوية التنظيمية مرتفعا أدى ذلك إلى ارتفاع مستويات رضاهم الوظيفي، وأيضا مستويات سلوكيات الدور الإضافي لديهم (بن يحيى، 2017) بأن الدافع الذي يوجه الفرد (العامل) إلى ضرورة العضوية (الانتماء) إلى جماعة العمل أو المنظمة، ينطلق أساسا من حاجة الفرد إلى أن يكون جزءا من جماعة الأفراد لي يكون مقبولا من قبلهم، وتناولت نظرية الحوافز والدافعية مصطلح العضوية (الانتماء) على اعتبار انه احد الحاجات والدوافع الضرورية التي تحفز الفرد وتؤثر في سلوكه، كما أن قيم العمل كذلك تعد من المفاهيم الدينامية، أي أنها متغيرات مؤثرة ومتأثرة بما حولها، فقيم العمل هي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك متأثرة بكل المتغيرات المحيطة بها سواء أكانت هذه المتغيرات تكنولوجية أو اجتماعية أو اقتصادية، (كاظم وآخرون، 2000)، وقيم العمل مرتبطة ارتباطا مباشرا بالسلوك التنظيمي، كما يمكن القول أن قيم العمل تعد من ابرز واهم أركان العمل المؤسسي في منظمة، وتبرز أهميتها في أنها تساعد الموظف في فهم ومعرفة أهم المعايير التي يجب الالتزام بها لأجل اتخاذ القرارات المناسبة، خلاصة القول أن قيم العمل كما قلت سلفا أنها ركيزة هامة في ثقافة المنظمة فهي تؤثر على كل الأنشطة في المنظمة ومن ضمنها العضوية (الانتماء) التنظيمية والذي يعتبر في غاية الأهمية لمعظم المنظمات والشركات لأنه يزيد في العملية الإنتاجية مما يترتب عليه بطبيعة الحال زيادة في الحوافز المادية والمعنوية

للعامل، وهذا ما يساعد في تطبيق مبدأ الإدارة الحديثة الذي يسهم في مدى زيادة شعور الموظف في انتمائه إلى منظمته.

7. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية السادسة:

تنص الفرضية على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون.

يبين لنا الجدول رقم: (32) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجة بعد العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي

جدول رقم: (32) نتائج معامل الارتباط بيرسون لعلاقة الارتباط بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل:

القرار	مستوى الدلالة	القيمة المعنوية Sig	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	متغيرات الدراسة
دال	0.01	0.00	18.40	4.17	0.560**	بعد العضوية التنظيمية
			79.41	14.31		الإبداع التنظيمي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (32) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية السادسة والتي تقول " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة"، يتضح لنا أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في الولاء التنظيمي وقيم العمل بلغ 0.560^{**} ، ومعامل القيمة المعنوية ($\text{Sig} = 0.01$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهذه النتيجة تدل على أنه توجد علاقة طردية موجبة (متوسطة) ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى

موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة" ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".

نجد أن نتائج دراستنا الحالية متفقة مع دراسة (عيلان، الأخضر، 2024) بحيث توصلت الى وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية لدى بين بعد العضوية التنظيمية (الانتماء) والإبداع التنظيمي لدى عمال الصندوق الوطني للعمال الأجراء بالجلفة، كما اتفقت كذلك مع دراسة (الشواورة، 2015) حيث توصل في نتائجه إلى أن مستوى التماثل بأبعاده الثلاثة وخاصة بعد العضوية التنظيمية (الانتماء) جاءت متوسطة لدى أفراد عينة معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، أيضا اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (وفاء العساف، 200) والتي توصلت إلى غياب المستويات الإبداعية المرتفعة لدى أفراد العينة البحثية للدراسة، كما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة (شلابي، 2012) حيث خلصت إلى درجة مستوى الإبداع التنظيمي كانت مرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتاج دراسة (الشملة، 2018) حيث توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية (الانتماء) والمتغير التابع (الاستثمار برأس المال البشري) لدى أفراد العينة البحثية، أيضا اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة (نور الإيمان، 2022) والتي توصلت إلى أن درجة مستوى العضوية التنظيمية (الانتماء) جاءت مرتفعة لدى أفراد عينة الدراسة بالمنظمات الغير حكومية، كما اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة (نورة القرني، 2020) والتي توصلت إلى درجة مستوى التماثل بأبعاده الثلاثة قد جاءت متوسطة لدى افراد العينة البحثية، ويرى (مغار، 2018) أن العضوية التنظيمية (الانتماء) هي " قوة الفرد (العامل) بالمنظمة على دعم كل أنشطتها وأهدافها ورسالتها، وتظهر العضوية التنظيمية من خلال توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة والذي يمثل جيل جديد عن احتياجات المستقبل أكثر منه من الماضي أو حتى الحاضر، لهذا هو إدراك الفرد لذاته من حيث عملية ارتباطه بالمنظمة وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية للمنظمة لدرجة انه يعرف ذاته من خلال عضويته بالمنظمة، أما فيما يتعلق بعملية الإبداع التنظيمي فيرى (الطيبشات، 2004) بأنه " العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو خدمة أو منتجات جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، أو حتى فرضها عليهم من قبل من يبداهم القرار، ويترتب عليها إحداث نوعا من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة"، ومنه نستخلص أن كل من العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي متغيرين إداريين يعتبران نسبيا من ابرز واحداث المناهج الجد حديثة التي توصل إليها الفكر الحديث، لذ فهما يعتبران من أهم الأدوات

الهامة والمفتاح الأبرز لأي ميزة تنافسية يمكن التوصل إليها لتحقيق الأفضلية التامة للتعامل مع الكم الهائل من التطورات الجديدة الحاصلة في البيئة الخارجية بغرض الاستمرارية.

8. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية السابعة:

تنص الفرضية السابعة على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي)"،

1.8. اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الجنس. للإجابة والتحقق من صحة هذه

الفرضية تم استخدام اختبار الفروق بين عينتين (ت) Independent- samples , T-test.

يبين لنا الجدول رقم: (33) نتائج اختبار الفروق بين عينتين (ت) في مستوى التماثل التنظيمي بين الدرجات تبعا لمتغير الجنس.

جدول رقم: (33) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الجنس:

نوع الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T-test	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار
ذكور	228	71.68	10.70	0.73	0.46	0.05	302	غير دال
إناث	76	70.63	11.02					

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (33) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الأولى للفرضية الجزئية السابعة والتي تقول

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض

بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس"، يتضح لنا أن متوسط التماثل التنظيمي لدى فئة الذكور والبالغ

عددهم (228) موظفا قدر ب (71.68)، بينما بلغ الانحراف المعياري (10.70)، مقابل فئة الإناث

والذي بلغ عددهم (76)، موظفة بمتوسط حسابي بلغ (70.63)، وقيمة الانحراف المعياري (11.02)، أما قيمة اختبار T-test فقد بلغت: (0.73) بقيمة معنوية (Sig = 0.46)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها غير دالة وبهذا نرفض الفرضية البديلة التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس "، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس ".

اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة كل من (نصيرة، 2018) و(الطروانة، 2020) حيث خلصت نتائجهما إلى عدم وجود فروق في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة البحثية لدى أعوان الحماية المدنية تبعاً لمتغير الجنس، ويمكن القول أن السبب الحقيقي في عدم وجود فروق لعدم اختلاف التماثل التنظيمي بكل أبعاده بين الجنسين في شخصياتهم وكذا تركيباتهم النفسية وسلوكياتهم وأهدافهم أيضاً بالإضافة إلى مستوى الطموح الذي يتمتعون به سواء من الذكور والإناث.

وهذا بطبيعة الحال لأن التماثل التنظيمي يعمل على إشراك جميع الموجودين في بيئة العمل الداخلية في جميع الصفات، كما أن التماثل التنظيمي في الحساب يعني تساوي العددين، أيضاً هو عبارة عن سلوك فردي واجتماعي في نفس الوقت، فهو بهذا يعتبر من الأشكال الحديثة للتماثل الاجتماعي، فالفرق المتماثل يتولد لديه دائماً ذلك الشعور بالرضا والقناعة بالإضافة إلى تعزيز وتقدير الذات مما ولد لدى العمال ذلك المعتقد الإيجابي تجاه منظمته. كما أن تقديرات التماثل التنظيمي لدى الموظفين ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى إلى أن فهم كل من الذكور والإناث لهذا المفهوم واضح بين الجنسين ولا فرق بينهم في مجال العمل، حيث تتشابه الأدوار لديهم، وهم ملتزمون جميعاً بنفس الشروط والتعليمات واللوائح، وهذا يؤكد للمرة الثانية أن مفهوم التماثل التنظيمي واضح بشكل مباشر لكلا الجنسين.

2.8. اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير السن. للإجابة التحقق من صحة هذه الفرضية

تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (34) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى التماثل التنظيمي بين الدرجات تبعاً لمتغير السن.

جدول رقم: (34) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعاً لمتغير السن:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلال	القرار الاحصائي
داخل المجموعات	260.767	86.922	2	0.74	0.52	0.05	غير دال
خارج المجموعات	34957.339	116.524	302				
المجموع الكلي	35218.105	//	304				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (34) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الثانية للفرضية الجزئية السابعة والتي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل المجموعات بلغ (260.767)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (86.922) فيما بلغ مجموع المربعات خارج المجموعات (34957.339)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات (116.524)، بينما قدر التباين ب (0.74)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت درجة الحرية خارج المجموعات (302)، وبلغت نسبة القيمة المعنوية (Sig = 0.525)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة غير دالة وبهذا نرفض الفرضية البديلة التي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن"، ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن".

تتفق نتائج دراستنا مع دراسة كل من (نصيرة، 2018) و (العزب، 2019) والتي توصلتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة البحثية نحو متغير التماثل التنظيمي تعزى لمتغير السن، كما توصلت دراسة (العزب) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لمتغير السن، وتعزى هذه النتيجة إلى الموظفين في المرحلة الأولى لديهم تلك الرغبة العالية في العمل والانسجام مع طبيعة وثقافة المنظمة كانت جد سريعة، وهذا يعتبر مؤشرا ايجابيا يظهر تلك الجاهزية العالية للموظفين الجدد و مدى قدرتهم على الانصهار مع ثقافة منظماتهم إلى حد كبير، وتسخير كل ما لديهم من استعدادات وطاقات إنتاجية يمكن الاستفادة منها وهذا ما يبين تلك الحالة من الانتماء لديهم تجاه العمل بالمنظمة، ومن جهة أخرى فان الموظفين الذين يتمتعون بقدر كبير من الخبرة المهنية في مجا العمل لديهم الميول والاستعداد للاهتمام بهذه الفئة من الموظفين الجدد الصغار في السن ونقل كل ما لديهم من مكتسبا وخبرة مهنية مع إبداء مجموعة من النصائح في كل مرة، وهنا تكمن خصائص التماثل التنظيمي والتي من بينها انه يرتبط ارتباطا قويا بكافة الجوانب الاجتماعية، كما انه يشجع على التماسك والتعاون فيما بين الموظفين داخل المنظمة، ويؤيد على المشاركة الفاعلة ويسهل عملية التنسيق والاتصال والتعلم، ويرى (الشواورة، 2016) أن التماثل التنظيمي " يتشابه مع مفهوم التوافق المهني ويتضمن المفهوم الرضا عن العمل، وإرضاء الأفراد الآخرين فيه، ويتمثل الاختيار الأنسب للمهنة والاقتناع الشخصي والاستعداد لها"، أما (عبد الدائم، 2016) فيرى التماثل التنظيمي من خلال تعريف أكسفورد (Oxford) " معنى التماثل التنظيمي على انه شعور الذي يمتلك الفرد عندما يدرك بأنه يستطيع الاعتماد على شخص ما أو شيء ما لفعل ما ينبغي عليه عمله. ويؤكد كل من (Johnson, & All, 1999) أن التماثل التنظيمي عبارة عن " سيكولوجية العلاقة بين الفرد (العامل) والمنظمة بحيث يشعر الفرد (العامل) بذاتيته وعمق تلك العلاقة مع المنظمة بوصفها كيان اجتماعي"، وهذا ام استخلصه الباحث من نتائج دراستنا على أن أفراد العينة البحثية من موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة بكل فئاتهم العمرية لا توجد لديهم فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي تعزى لمتغير السن.

3.8. اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية. للإجابة التحقق من صحة هذه

الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (35) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى التماثل التنظيمي بين الدرجات تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم: (35) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة المهنية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	1651.703	825.851	2	0.74	0.01	0.05	دال
خارج المجموعات	33566.402	111.516	302				
المجموع الكلي	35218.105	//	304				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (35) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الرابعة للفرضية الجزئية السابعة

والتي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية

ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل

المجموعات بلغ (1651.703)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (825.851)، فيما بلغ

مجموع المربعات خارج المجموعات (33566.402)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات

(111.516)، بينما قدر التباين ب (0.74)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت

درجة الحرية خارج المجموعات (302)، في حين بلغت القيمة المعنوية (Sig = 0.01)، عند مستوى

الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد فروق ذات

دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة

تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العزب، 2019) التي توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لكل من (الجنس، العمر، الرغبة الأكاديمية، مدة العمل، المؤهل العلمي)، ودراسة (مرابط، 2019) والتي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي وإدراك الهوية لدى أفراد العينة تعزى لكل من (الخبرة المهنية، الوضعية المهنية)، لكن وجدت فروق تبعا لمتغير (المؤهل العلمي). واختلفت مع دراسة (نصيرة، 2018) حيث خلصت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو متغير التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، الأقدمية، السن، وكذا دراسة (الطراونة، 2014) عدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير العاملين في المؤسسات العامة الأردنية لمستوى التماثل التنظيمي يعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية. وتعزى هذه النتيجة إلى أن الثقافة فيما يتعلق بالتماثل التنظيمي التي تسود في المنظمة غير واضحة وبنسب غير ثابتة لدى الموظفين الجدد من أفراد العينة البحثية لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة، ويرجع ذلك إلى أن الموظفين الجدد منذ السنوات الأولى يجدون صعوبة في التأقلم والتعرف والإدراك فيكون إيمانهم ضعيف نوعا ما مع مفهوم التماثل التنظيمي لديهم، وهذا على عكس الموظفون الذين يتمتعون بخبرات مهنية كبيرة وطويلة لديهم مما رسخت لديهم انطباع مألوف قوي وروتيني تم من خلال سنوات العمل المتواصلة مما اكسبهم نوعا من التأقلم والتكيف مع ثقافة وسياسة المنظمة، وهذا أمر طبيعي فالرؤساء يحتاجون من وقت إلى آخر بتطعيم المنظمة بموظفين جدد ليحل محل الموظفين القدامى وهكذا تتم عملية الانصهار فيما بينهم من خلال نقل الخبرة الميدانية والنصائح والإرشادات ونقل المعارف طوال مدة الخدمة من العمال القدامى إلى العمال الجدد، ويرى (الفتلاوي، 2014) أن التماثل التنظيمي "يشير إلى محاولة المنظمة من خلال تعزيز مدى العلاقة بشكل وثيق مع أعضائها (أفرادها) وهذا يشير بطبعة الحال إلى تجسير كل الاختلافات ما بين الفرد والمنظمة عبر تعزيز عناصر الوحدة بينهم بالتركيز على القيم والمبادئ والأهداف العامة.

4.8. اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي. للإجابة التحقق من صحة هذه

الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (36) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى التماثل التنظيمي بين الدرجات تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم: (36) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى التماثل التنظيمي تبعا لمتغير المؤهل العلمي:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	3615.648	1205.216	2	11.44	0.00	0.05	دال
خارج المجموعات	31602.457	105.342	302				
المجموع الكلي	35218.105	//	304				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (36) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الرابعة للفرضية الجزئية السابعة والتي نقول

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض

بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل

المجموعات بلغ (3615.648)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (1205.216)، فيما بلغ

مجموع متوسط المربعات خارج المجموعات (31602.457)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات

(105.342)، بينما قدر التباين ب (11.44)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت

درجة الحرية خارج المجموعات (302)، وبلغت القيمة المعنوية (Sig = 0.00)، عند مستوى الدلالة

(0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي نقول " توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى

لمتغير المؤهل العلمي"، ونرفض الفرضية الصفرية التي نقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل

العلمي".

اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة كل من (الطروانة، 2014) و(نصيرة، 2018) والتي خلصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير العاملين في المؤسسات العامة الأردنية لمستوى التماثل التنظيمي يعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية). أيضا لا توجد فروق دالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو متغير التماثل التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، الاقدمية، السن، لا توجد فروق دالة إحصائية في آراء واتجاهات أفراد العينة نحو متغير الراحة النفسية تعزى لمتغير الجنس، الاقدمية، السن). كما اختلفت دراستنا مع دراسة (العزب، 2019) والتي مفادها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى أفراد عينة هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لكل من (الجنس، العمر، الرغبة الأكاديمية، مدة العمل، المؤهل العلمي)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي وإدراك الهوية لدى الأخصائيين النفسانيين في القطاع الصحي العام أفراد العينة تعزى لكل من (الخبرة المهنية، الوضعية المهنية)، لكن وجدت فروق تبعا لمتغير (المؤهل العلمي)، وتعزى هذه النتيجة كما يرى الباحث إلى أن شعور الموظفين لدى العينة البحثية لموظفي الإدارة المحلية ببلديات ولاية الجلفة مهما كان مؤهلهم العلمي راجع إلى شعورهم المباشر بالمسؤولية التامة وتحقيق العدالة في ما بين أفراد جماعات العمل في المنظمة، وتكمن أهمية مفهوم التماثل التنظيمي في الأساس من خلال منع الموظف من أن يصبح مزعجا، كما يشجع التماثل التنظيمي على مبدأ التماسك والتعاون بين الأفراد داخل المنظمة ويؤيد على المشاركة الفاعلة ويسهل عملية التنسيق والاتصال والتعلم، فيمكن اعتبار التماثل التنظيمي بمثابة بوصلة وشرط سابق للشعور العام بالقناعة والعدالة، ويشير (عبد اللطيف وجودة، 2010) أن مفهوم التماثل التنظيمي هو "شعور فردي يتحقق من خلاله الوصول إلى قاعدة عامة متفق عليها الجميع مع تجاوز أي خلافات مهما كانت ثانوية قد تحصل بين الأفراد"، أما (الجعافرة، 2014) فيرى أن عملية التماثل التنظيمي هو "عملية التصاق نفسي بين الفرد ومنظّمته التي يعمل بها، وهو رابط نفسي واجتماعي يربط العاملين بمنظمتهم ويحدد سلوكياتهم وكذا اتجاهاتهم التي تكون كفيلة بتحقيق المصلحة العامة"، خلاصة القول يرى الباحث بان النتائج المحصلة والمتعلقة بالمؤهل العلمي تعزى إلى خضوع أفراد العينة البحثي ببلديات ولاية الجلفة إلى ثقافة تماثل تنظيمي واحدة تقريبا نسبيا وهذا على الرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية، وهذا يعود إلى تأثير الثقافة التنظيمية القوية السائدة في المنظمة.

9. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الثامنة:

تنص الفرضية الثامنة على انه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي) ".

1.9. اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الجنس. للإجابة والتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار الفروق بين عينتين (ت) Independent-samples , T-test.

يبين لنا الجدول رقم: (37) نتائج اختبار الفروق بين عينتين (ت) في مستوى قيم العمل بين الدرجات تبعا لمتغير الجنس.

جدول رقم: (37) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الجنس:

نوع الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T-test	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار الإحصائي
ذكور	228	106.07	13.39	0.83	0.40	0.05	302	غير دال
إناث	76	107.44	8.83					

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (37) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الأولى للفرضية الجزئية الثامنة والتي نقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس"، يتضح لنا أن متوسط قيم العمل لدى فئة الذكور والبالغ عددهم (228) موظفا قدر ب (71.68)، بينما بلغ الانحراف المعياري (10.70)، مقابل فئة الإناث والذي بلغ عددهم (76)، موظفة بمتوسط حسابي بلغ (70.63)، وقيمة الانحراف المعياري (11.02)، أما قيمة اختبار T-test فقد بلغت: (0.83) بقيمة معنوية (Sig = 0.40)، عند مستوى الدلالة (0.986)، وهذه النتيجة تدل على أنها غير دالة وبهذا نرفض الفرضية البديلة التي نقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس"

،ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس".

تتفق نتائج دراستنا (سلمى، 2020) التي خلصت إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستو قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس، ودراسة (شبي، 2017) حيث ترى انه لا تختلف قيم العمل باختلاف الجنس، (الشايب، 2016) التي أظهرت نتائجها أيضا عدم وجود علاقة بين الجنس وقيم العمل لدى عينة الدراسة، ودراسة (العتيبي، 2009) ومفادها لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول متغير القيم التنظيمية السائدة لدى أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس، واختلفت مع دراسة (كمال، 2023) التي خلصت إلى يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف الجنس، واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة كل من دراسة (هاجر، 2022) وخلصت إلى انه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى الموظفين تعزى لمتغيرات (الجنس)، ودراسة (Gorenak & Ferjan, 2015) خلصت إلى وجود تأثير دال إحصائي على سلوك المديرين يعزى إلى متغير الجنس، وتعزى هذه النتيجة إلى أن فهم كل من الذكور والإناث لمفهوم قيم العمل ويبدو واضحا وجليا مما ينعكس حتما بالدرجة الأولى على وعي وإيمانهم بالقيم السائدة لدى الموظفين في بعض بلديات ولاية الجلفة، فهذا راجع إلى أهمية مفهوم قيم العمل فهي أساس وجوهر كل منظمة، فهي بذلك تعد عنصرا هاما لتصرفاتهم اليومية، وتكمن أهمية قيم العمل في أنها هي الأساس والجوهر لأي ثقافة تنظيمية، فوجود قيم عمل مشتركة يعد مؤشرا هاما ايجابيا على وجود شعور بالهوية تجاه هذه المنظمة وسوف تتأثر الدافعية عندهم بالإيجاب لان حياتهم في المنظمة ستكون ذات أهمية ومعنى بالنسبة لديهم، ويرى (جياذ، 2004) قيم العمل على أنها " قوة دافعة، تهدف إلى الهام الموظفين بالطاقة اللازمة الإبداعية حيث أثبتت نفسها كأساس جيد لتطوير المنظمات ودفعها باتجاه تحقيق مختلف الأهداف المرجوة، أما (حسان، 2007) فيرى قيم العمل بأنها "معتقدات تتعمق داخل التنظيم تشكل تفاهما جماعيا بكل ما يتعلق بقواعد ومعايير السلوك المقبولة في المنظمة"، نستخلص من هذه النتيجة المتوصل إليها أن مفهوم قيم العمل تعد من القيم الثابتة والراسخة لأفراد وجماعات العمل وهذا دال على انه كلما كانت قيم العمل لدى العامل متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها كلما زاد التعاون والعلاقات الطيبة مع الآخرين من منطلق الاحترام المتبادل بين جماعات وفرق العمل داخل المنظمة.

2.9. اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعاً لمتغير السن. للإجابة التحقق من صحة

هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (38) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى قيم العمل بين الدرجات تبعاً لمتغير السن.

جدول رقم: (38) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعاً لمتغير السن:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	1194.826	394.942	3	2.60	0.05	0.05	دال
خارج المجموعات	45513.280	151.711	300				
المجموع الكلي	46698.105	//	304				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (38) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الثانية للفرضية الجزئية الثامنة والتي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل المجموعات بلغ (1194.826)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (394.942)، فيما بلغ مجموع المربعات خارج المجموعات (45513.280)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات (151.711)، بينما قدر التباين ب (2.60)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 3، بينما بلغت درجة الحرية خارج المجموعات (300)، ونسبة القيمة المعنوية (Sig = 0.05) عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن".

اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة كل من (كمال، 2023) التي خلصت إلى يختلف مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف السن، ودراسة (سلمى، 2020) التي خلصت إلى انه توجد فروق دالة إحصائية في مستو قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن، ودراسة (هاجر، 2022) وخلصت إلى انه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى الموظفين تعزى لمتغير السن أيضا دراسة (هاجر، 2020) وقد خلصت إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى الموظفين تعزى لمتغير السن لدى افراد عينة الدراسة، كذلك دراسة (رفاف ومزيان، 2019) التي تقول بوجود فروق في القيمة الاقتصادية والقيمة الاجتماعية والقيمة الدافعية لانجاز وقيمة الانتماء للعمل، وقيمة الفخر بالعمل، وقيمة السعي للترقي تبعا لمتغير السن، ودراسة (Gorenak & Ferjan, 2015) حيث خلصت إلى وجود تأثير دال إحصائي على سلوك المديرين يعزى إلى متغير السن، واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة كل من (الشايب، 2016) التي أظهرت نتائجها أيضا عدم وجود علاقة بين السن وقيم العمل لدى عينة الدراسة، ودراسة (العتيبي، 2009) ومفادها لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المبحوثين حول متغير القيم التنظيمية السائدة لدى أفراد العينة وفقا لمتغير السن لدى أفراد العينة البحثية للدراسة، دراسة (شبي، 2017) حيث توصلت إلى انه لا تختلف قيم العمل باختلاف السن، وتعزى هذه النتيجة إلى أن مفهوم قيم العمل يعد قيمة غير ثابتة وتتغير بتغير الفئات العمرية للموظفين، وقد تكون بذلك راجعت إلى أسباب عديدة تتعلق بالموظف نفسه وأسباب أخرى متعلقة بالمنظمة في حد ذاتها، كما يرى الباحث على ضوء هذه النتائج أن الاختلاف في أعمار الموظفين سواء الكبار أو الصغار لا يمتلكون نفس القيم بمعنى أن عامل السن يلعب دورا أساسيا في هذا المفهوم نظرا لحدثة توظيفه لدى المنظمة والعكس صحيح بالنسب للموظفين الكبار بالسن، و بالتالي فان سنوات العمل تساعد في عملية معرفة دور قيم العمل في المنظمة والتأقلم معها على هذا الأساس، ويرى (عصفور، 2008) أن قيم العمل " هي تلك القيم المتواترة عند الأفراد (العاملين) وهي نواة الثقافة التنظيمية وإنها غير ظاهرة وغير ملموسة"، ويرى (عدون، 2003) كذلك أن قيم العمل " هي تلك الأفكار والتجارب والتعليمات التي توجه الفرد (العامل) في مختلف جوانب حياته، والتي يمكنه من خلالها تحديد الآراء المجتمعية وتحكم سلوكيات وتصرفات وفق ما يتماشى وأفراد المجموعات والمجتمعات، من خلال هذه التعارف نستخلص أن مفهوم قيم العمل تتولد لدى الفرد من خلال التراكم والتواتر من خلال كل الأفكار والتعليمات والتجارب الفرد (العامل)، وهي بطبيعة الحال غير ظاهرة ومرئية إلا أنها تعد النواة الحقيقية للثقافة التنظيمية لأي منظمة.

3.9. اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية. للإجابة التحقق من صحة هذه الفرضية

تم استخدام اختبار تحليل التباين (F) One way ANOVA.

يبين لنا الجدول رقم: (39) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى قيم العمل بين الدرجات تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم: (39) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	1905.734	952.867	2	6.40	0.00	0.05	دال
خارج المجموعات	44792.371	148.812	301				
المجموع الكلي	46698.105	//	303				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (39) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الثالثة للفرضية الجزئية الثامنة والتي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل المجموعات بلغ (1905.734)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (952.867)، فيما بلغ مجموع المربعات خارج المجموعات (44792.371)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات (148.812)، بينما قدر التباين ب (6.40)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت درجة الحرية خارج المجموعات (301)، في حين بلغت القيمة المعنوية (Sig = 0.00)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

اتفقت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة الباحثين (كمال، 2023) التي خلصت إلى اختلاف في مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف الاقدمية، و(هاجر، 2020) حيث خلصت إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى أفراد عينة الدراسة من الموظفين تعزى لمتغير الاقدمية، وأيضا (رفاف ومزيان، 2019) وأظهرت النتائج وجود فروق في القيمة الاقتصادية والقيمة الاجتماعية والقيمة الدافعية لإنجاز وقيمة الانتماء للعمل ترجع للتفاعل بين متغيري الخبرة والرتبة المهنية، قيمة الفخر بالعمل وقيمة السعي للتقدمي تبعا للمتغير المؤهل العلمي، وكذلك دراسة (Gorenak&Ferjan,2015) خلصت إلى وجود تأثير دال إحصائي على سلوك المديرين يعزى إلى متغير الخبرة المهنية. ودراسة (Vogds,2010) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيم التنظيمية بين المستويات الإدارية المختلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية، كما اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (سلمى، 2020) التي خلصت إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتعتبر الخبرة المهنية من بين أهم المصادر الهامة في ترسيخ بعض القيم لدى الموظفين، والعمل على توجيهها الصحيح، كما نجد أن للخبرة المهنية دور في عملية تعود الموظفين على المنظمة التي يعملون فيها وعلى زملائهم وعلى الثقافة التنظيمية للمنظمة التي تعمل على تغيير مفهوم قيم العمل نجوا الأفضل أي انه كلما كانت الزيادة في مستوى الخبرة المهنية لدى الموظفين كلما زاد مستوى قيم العمل لديهم مما يجعلها تساعد وتسهم في خلق بيئة عمل صحية من جهة، ورفع الروح المعنوية والعمل على تشكيل مجموعة من الحوافز المعنوية الايجابية لديهم مما يدفعهم نحو أداء عملي متميز، كما تعزى هذه النتيجة أيضا إلى ثقافة قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة محددة وواضحة ويدركها الموظفون مما يرسخ فكرة أن العمل الجاد هو السبيل الأوضح إلى تحقيق العائد سواء أكان مادي أو معنوي من اجل تحقيق أهدافه من جهة وأهداف المنظمة من جهة أخرى، ويرى (شفيق، 2003) أن " قيم العمل تتغلغل في حياة الناس أفرادا وجماعات وترتبط لديهم بمعنى الحياة ذاتها، لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالآمال والأهداف ودوافع السلوك" أما (حمادات، 2006) عرفها " بأنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد كل ما هو خطأ وما هو صحيح في موقف معين" كذلك يرى (بوفلجة، 2003) بان " الخبرة المهنية ذات أهمية هي الأخرى في تحديد مفهوم القيم، وذلك من خلال عملية التأثير فيها بالسلب أو الإيجاب".

4.8. اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي. للإجابة التحقق من صحة هذه الفرضية

تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (40) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى قيم العمل بين الدرجات تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم: (40) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى قيم العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	5518.418	1839.473	3	13.40	0.00	0.05	دال
خارج المجموعات	41179.687	137.266	300				
المجموع الكلي	46698.105	//	303				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (40) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الجزئية الثامنة والتي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل المجموعات بلغ (5518.418)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (1839.473)، فيما بلغ مجموع متوسط المربعات خارج المجموعات (41179.687)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات (137.266)، بينما قدر التباين ب (13.40)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت درجة الحرية خارج المجموعات (302)، وبلغت القيمة المعنوية (Sig = 0.00)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

تتفق نتائج دراستنا مع دراسة (كمال، 2023) التي خلصت إلى اختلاف في مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة باختلاف المؤهل العلمي، اتفقت أيضا نتائج الدراسة مع دراسة (Gorenak & Ferjan, 2015) خلصت إلى وجود تأثير دال إحصائيا على سلوك المديرين يعزى إلى متغير الجنس. كما توصلت الدراسة (Vogds, 2010) أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيم التنظيمية بين المستويات الإدارية المختلفة تعزى لمتغير المستوى التعليمي، التخصص. واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة كل من (سلمى، 2020) التي خلصت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير المؤهل العلمي، (الشايب، 2016) التي أظهرت نتائجها أيضا عدم وجود علاقة بين المستوى التعليمي وقيم العمل لدى عينة الدراسة، ودراسة (العتيبي، 2009) ومفادها لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات الباحثين حول متغير القيم التنظيمية السائدة لدى أفراد العينة وفقا لمتغير المؤهل العلمي، وتعزى هذه النتيجة إلى أن المؤهل العلمي لدى أفراد العينة البحثية يعد متغيرا جد واضح لما له من عملية تأثير في قيم العمل لدى الموظفين، ويتجلى لنا ذلك بين الموظفين من ذوي مستوى التعليم العالي عن غيرهم من ذوي المستوى المتدني من التعليم، وهذا يفسر على أنه كلما زاد مستوى التعليم عند الموظف كلما زاد ذلك من فهمه وإدراكه لمفهوم قيم العمل ومدى الوعي بأهميته بعكس الموظفين الذين يتمتعون بمستوى متدني في التعليم غالبا ما يجدون صعوبة بالغة في فهم وإدراك القيم وتقبلها وفي أغلب الأحيان لا يعيرونها أية أهمية مما قد يؤثر على عملية التواصل لديهم مما ينعكس على أدائهم بصفة مباشرة، ويرى (جابر، 2013) قيم العمل على " أنها مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد والتي تشكل مدى قناعاته بأهمية وقيم العمل على مستواه الشخصي وعلى مستوى المنظمة كذلك"، كما يرى (السماي، 2015) على أنها "عبارة عن مجموعة من المبادئ والتعاليم وكذا الضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الفرد (الموظف)، كما أن سلوك الموظف يعكس حجم القيم المطبقة ومدى التقيد بها" ومن خلال هذه النتيجة المتحصل عليها حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أرجعه الباحث إلى مدى الفروق في المستوى العلمي للموظفين مما اثر على عدم اتفاقهم وتقبلهم في فهم قيم العمل .

10. عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية التاسعة:

تتص الفرضية الثامنة على انه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي) ".

1.10. اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس. للإجابة والتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار الفروق بين عينتين (ت) T-Independent- samples , test.

يبين لنا الجدول رقم: (41) نتائج اختبار الفروق بين عينتين (ت) في مستوى الإبداع التنظيمي بين الدرجات تبعا لمتغير الجنس.

جدول رقم: (41) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعا لمتغير الجنس:

نوع الجنس	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T-test	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	درجة الحرية	القرار الإحصائي
ذكور	228	80.11	14.61	1.48	0.13	0.05	302	غير دال
إناث	76	77.30	13.24					

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (41) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الأولى للفرضية الجزئية التاسعة والتي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس "، يتضح لنا أن متوسط الإبداع التنظيمي لدى فئة الذكور والبالغ عددهم (228) موظفا قدر ب (80.11)، بينما بلغ الانحراف المعياري (14.61)، مقابل فئة الإناث والذي بلغ عددهم (76)، موظفة بمتوسط حسابي بلغ (77.30)، وقيمة الانحراف المعياري (13.24)، أما قيمة اختبار T-test فقد بلغت: (1.48) بقيمة معنوية (Sig = 0.13)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها غير دالة وبهذا نرفض الفرضية البديلة التي تقول " توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس" ،ونقبل الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس".

تتفق نتائج الدراسة (ألفدي، 2019) عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، (، دراسة) راوية الشبول، 2018) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين استجابات أفراد عينة الدراسة، فيما يتعلق بمساهمة السمات الابتكارية لدى القادة التربويين اتجاه مستوى الإبداع الإداري تبعاً لمتغير الجنس، دراسة (سناء السوداني، 2016) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع و الأداء الإداري تعزى إلى كل من متغير الجنس، دراسة (بن حفيظ، 2016) بحيث خلصت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، دراسة (الواعر، 2014) لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغير الإبداع الإداري لدى العاملين تعزى إلى متغير الجنس، وتختلف النتائج مع دراسة (الباشا وآخرون، 2018) حيث خلصت إلى توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة بين كل من عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، من خلال هذه النتائج نخلص بعدم وجود اختلاف في مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة ويعزى ذلك إلى امتلاك مهارات يمتلكها ويتمتع بها كل من الجنسين بالإضافة من جهة، ومن جهة أخرى مدى الاهتمام الذي يحضاه الموظفون من قبل المنظمة من خلال عملية إشراكهم وممارستهم للعملية الإبداعية وهذا بغض النظر عن النوع الاجتماعي من ذكور أو إناث، إضافة إلى ذلك امتلاك وتمتع الموظفين مستوى من الحس الإدراكي المتشابه فيما بينهم، ويرى(عساف، 1995) أن عملية الإبداع التنظيمي " ليس حكراً على الأفراد، وكذلك ليس عملية فردية بالضرورة، بحيث قد تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمنظمات"، ومن خلال كل ما تقدم من نتائج وعمليات تحليل يمكن إرجاع اختلاف في مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببلديات ولاية الجلفة باختلاف النوع الاجتماعي ورغم الاختلاف الموجود بين الذكر والأنثى في الشخصية والتكوين النفسي إلى أن المرأة أصبحت تتنافس وتشارك الرجل وتتقلد المناصب نفسها التي يتقلدها الرجل وتؤدي نفس الأدوار والمهام، وما يلاحظ كذلك أن أدائها يتسم بالجدية والدقة والجدية وانجازها المهام مثلها مثل الرجل، ومنه فن مسالة الاعتقاد والإيمان بقيم العمل السائدة في المنظمة لا تختلف بين الجنسين ومرد هذا إلى مدى التكافؤ الموجود بينهم من حيث عدة جوانب نذكر منها مدة العمل، أسلوب الإشراف، الأجر، نوعية التدريب، وكل الظروف المحيطة ببيئة العمل.

2.10. اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير السن. للإجابة التحقق من صحة هذه الفرضية تم

استخدام اختبار تحليل التباين (F) One way ANOVA.

يبين لنا الجدول رقم: (42) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى الإبداع التنظيمي بين الدرجات تبعاً لمتغير السن.

جدول رقم: (42) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير السن:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى دلالة	القرار الاحصائي
داخل المجموعات	4410.878	1470.293	3	7.64	0.00	0.05	دال
خارج المجموعات	57680.724	192.269	300				
المجموع الكلي	62091.602	//	303				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (42) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الثانية للفرضية الجزئية التاسعة والتي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل المجموعات بلغ (4410.878)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (1470.293) فيما بلغ مجموع المربعات خارج المجموعات (57680.724)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات (192.269)، بينما قدر التباين ب (7.64)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت درجة الحرية خارج المجموعات (302)، وبلغت نسبة القيمة المعنوية (Sig = 0.00)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن".

تتفق نتائج دراستنا مع دراسة كل من (الباشا وآخرون، 2018) توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة بين كل من عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف السن، ودراسة (شيخاوي، 2015) توجد فروق دالة إحصائية في متغير الإبداع الإداري تعزى لمتغير السن، الدراسة (الصفدي، 2019) عدم وجود فروق دال إحصائية في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن تعزى لمتغير السن دراسة (لفقير، 2017) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير السلوك الإبداعي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير السن، دراسة (سناء السوداني، 2016) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع و الأداء الإداري تعزى إلى كل من متغير السن، دراسة (الواعر، 2014) لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغير الإبداع الإداري لدى العاملين تعزى إلى متغير السن، وتعزى هذه النتيجة إلى أن عامل السن يلعب دورا في كسب الموظفين المزيد من المهارات الإبداعية، فهذا يحدد من خلال تقبل الفرد لمفهوم الإبداع التنظيمي والنصوص واللوائح التنظيمية المشجعة العملية الإبداعية داخل المنظمة ، ويرى، أيضا تعزى النتائج المتوصل إليها من خلال إتاحة المؤسسة الإدارية الفرصة للموظفين باستخدام كل ما يتمتعون به من قدرات ومواهب إبداعية، وهذا عن طريق تسخير كل الجوانب المادية والمعنوية للموظفين لتنمية وصقل تلك المهارات الإبداعية والتي أصبحت ضرورة من ضرورات متطلبات التطور الحضاري والتقدم العلمي الحاصل في البيئة الخارجية لأجل رفع التحدي، ويرى (جاد الرب، 2012) أن الإبداع التنظيمي "يعني النظر بطريقة غير مألوفة وتقليدية، أي التفكير المختلف الذي يتطلب توافر القدرات والمهارات، والبراعة المميزة والفريدة، ليتم من خلال ذلك التوصل إلى أفكار وحلول أو حتى اقتراحات أو رؤى جديدة كلياً" أما الباحث (Jones, 2001) فيرى أن الإبداع التنظيمي " عبارة عن عملية تقوم المنظمة من خلالها باستخدام كل معارفها ومهاراتها، ونظمها المادية والتقنية بغاية تطوير سلع أو خدمات جديدة كلياً، أو لتحسين وتطوير أنظمة وبرامج تشغيل خاصة بها لرفع مستوى استجابتها ورغبات المستفيدين وكسب ولائهم ورضاهم لها.

3.10. اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية. للإجابة التحقق من صحة

هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (43) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى الإبداع التنظيمي بين الدرجات تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم: (43) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	4505.536	2252.768	2	11.77	0.00	0.05	دال
خارج المجموعات	57586.066	191.316	301				
المجموع الكلي	62091.602	//	303				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (43) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الثالثة للفرضية الجزئية التاسعة والتي تقول

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض

بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل

المجموعات بلغ (4505.536)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (2252.768)، فيما بلغ

مجموع المربعات خارج المجموعات (57586.066)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات

(191.316)، بينما قدر التباين ب (0.11.77)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 2، بينما بلغت

درجة الحرية خارج المجموعات (301)، في حين بلغت القيمة المعنوية (Sig = 0.00)، عند مستوى

الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول " توجد فروق ذات

دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة

تعزى لمتغير الخبرة المهنية"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين مستوى الابداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

تتفق نتائج الدراسة (، (الباشا وآخرون، 2018) توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة بين كل من عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، واختلفت مع دراسة كل من (الصفدي، 2019) عدم وجود فروق دال إحصائية في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ودراسة (عطية والبارقي، 2019) حيث خلصت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، أيضا دراسة (راوية الشبول، 2018) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين استجابات أفراد عينة الدراسة، فيما يتعلق بمساهمة السمات الابتكارية لدى القادة التربويين اتجاه مستوى الإبداع الإداري تبعا لمتغير الاقدمية. دراسة (لفقيه، 2017) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير السلوك الإبداعي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الاقدمية، دراسة (سناء السوداني، 2016) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الإبداع و الأداء الإداري تعزى إلى كل من متغير الخبرة المهنية، دراسة (بن حفيظ، 2016) بحيث خلصت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الاقدمية، دراسة (وفاء العساف، 2004) لا توجد فروق دالة إحصائية فيبين مديرات المدارس في مدى إدراك معوقات الإبداع الإداري وفقا لمتغير الخبرة المهنية، وتعزى هذه النتيجة في وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة من موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة إلى أن الموظفين الجدد في المؤسسة يبحثون عن موضع قدم في بيئتهم الجديدة لذا فهم فيلا يزالون في مرحلة الاستكشاف والتعلم لذا يصبح تبنيهم لبعض الأفكار أو حتى العمليات الإبداعية دون الإلمام بجميع متطلبات مهنتهم ضربا من الخيال، بعكس الموظفين الذين يتمتعون بخبر مهنية كبيرة داخل المنظمة فنجدهم أكثر استعداد وميل إلى العملية الإبداعية من أجل تحقيق ذاتهم وإثبات أنفسهم داخل المنظمة، ومن جهة أخرى هناك من يعتبر العملية الإبداعية بمثابة أسلوب حياة وهذا من منطلق أنه عبارة عن القوة التي من شأنها أن تدفع الموظف إلى تحقيق الكمال والربط بين الإبداع وتحقيق الذات سعيا منه لإنتاج كل ما هو جديد وأصيل وغير شائع لدى الغير، كذلك يرجع الباحث ذلك أيضا إلى وجود ثلاث مستويات من الإبداع ، أولا الإبداع الفردي والذي يتم التوصل إليه من الفرد بمفرده دون المشاركة من الآخرين وهذا النوع يتوقف على عدة شروط نفسية واجتماعية قد تكون متداخلة من ضمنها القدرات الإدراكية، الشخصية، ثانيا الإبداع الجماعي ويتم التوصل إليه من خلال تضافر جهود جماعة العمل لانتهاج سلعة جديدة، ثالثا الإبداع على مستوى المنظمة وهو حصيلة الإبداع من منطلق

اقتصادي جد معقد ويعمل بدلالة عدة أمور من ضمنها الإبداع الفردي، الإبداع الجماعي، المؤثرات التنظيمية، البيئة الخارجية.

4.10. اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. للإجابة التحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين (One way ANOVA (F).

يبين لنا الجدول رقم: (44) نتائج اختبار تحليل التباين في مستوى الإبداع التنظيمي بين الدرجات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم: (44) يبين نتائج اختبار الفروق في مستوى الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	التباين F	القيمة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
داخل المجموعات	3802.575	1267.525	3	6.52	0.00	0.05	دال
خارج المجموعات	58289.027	194.297	300				
المجموع الكلي	62091.602	//	303				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v 25.

من خلال الجدول رقم: (44) الذي يمثل لنا نتائج الفرضية الرابعة للفرضية الجزئية التاسعة والتي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي" نلاحظ أن قيمة مجموع المربعات بالنسبة لداخل المجموعات بلغ (3802.575)، بينما بلغ متوسط المربعات لداخل المجموعات (1267.525)، فيما بلغ مجموع متوسط المربعات خارج المجموعات (58289.027)، فيما بلغ متوسط المربعات خارج المجموعات (194.297)، بينما قدر التباين ب (6.52)، بقيمة درجة حرية داخل المجموعات قدرها 3، بينما بلغت درجة الحرية خارج المجموعات (303)، وبلغت القيمة المعنوية (Sig = 0.00)، عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تدل على أنها دالة وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تقول "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي"، ونرفض الفرضية الصفرية التي تقول "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

تتفق نتائج الدراس مع دراسة كل من (عطية والبارقي، 2019) حيث خلصت إلى وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع التنظيمي تعزى المؤهل العلمي، ودراسة (الباشا وآخرون، 2018) توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة بين كل من عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، دراسة (لفقيه، 2017) ومفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير السلوك الإبداعي لدى أفراد العينة تعزى لكل من المؤهل العلمي وهذا لصالح المستوى الجامعي، ودراسة (سناء السويدي، 2016) خلصت إلى انه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت نتائج دراستنا مع دراسة كل من (الصفدي، 2019) ومفادها عدم وجود فروق دال إحصائية في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ودراسة (الواعر، 2014) بحيث توصلت إلى انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغير الإبداع الإداري لدى العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ودراسة (وفاء العساف، 2004) ومفادها لا توجد فروق دالة إحصائية فيبين مديرات المدارس في مدى إدراك معوقات الإبداع الإداري وفقا لمتغير المستوى التعليمي، وتعزى هذه النتيجة إلى أن ثقافة المنظمة تلعب دورا بارزا وكبيرا في التأثير بشكل مباشر في تنمية وتطوير العملية الإبداع التنظيمي لدى موظفيها واهذ من خلال عمليات التدريب والتكوين والتي تكون بصفة دورية ومستمرة وخاصة وبشكل كبير عند الفئات التي لديها مستوى متدني من الناحية التعليمية، حيث أن المرتكز الإبداعي وعناصره ترتبط بالشخص المبدع نفسه وبما يجب أن يتمتع به من صفات وخصائص ومهارات علمية وعملية تمكنه من صقل مواهبه والمواظبة والممارسة الدائمة والمستمرة لتطوير أدائه والعمل بشكل إبداعي على غير مثال ، ويرى (القحطاني، 2002) أن الإبداع " يعني استخدام الموظف لمهاراته الشخصية الإبداعية من اجل استنباط أساليب جديدة، أو من خلال توصيله إلى حلول ابتكاريه لمشكلة إدارية قد تواجه مصلحة التنظيم أو تصورات جديدة لمعالجة المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم والذي يتصل بعملية الإدراك الحسي القائم على التحليل المنطقي والاختيار والانتقاء والتجريب والتقويم، وخلاصة القول فان الباحث أن العملية الإبداعية لدى الفرد تتأثر بالمستوى التعليمي للفرد(العامل) بالإضافة إلى عامل آخر وهو الفروق الفردية لدى الموظفين.

11. نتائج الدراسة:

بناء على مخرجات ومجريات الدراسة من خلال شقيه النظري والميداني والمتعلق بموضوع الدراسة حاول الباحث إلى معرفة العلاقة بين التماثل التنظيمي وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي، وكذا الفروق، باعتبارها من الموضوعات الجد مهمة لما لها تأثير ناتج عن تفاعل هاته المتغيرات مع بعضها وانعكاسه على أداء الموظفين، وبعد الدراسة والتمحيص خلصنا إلى النتائج التالية:

1. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".
2. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".
3. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".
4. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".
5. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد التشابه التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".
6. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية وقيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".
7. " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بعد العضوية التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة".

8. "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس".
9. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن".
10. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".
11. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التماثل التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".
12. "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس".
13. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن"،
14. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".
15. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى قيم العمل لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".
16. "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الجنس".
17. "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير السن".

18. " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

19. " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

12 المقترحات:

في ضوء استقراء نتائج الدراسة المتوصل إليها وتحليلا لتماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي باعتبارها من مواضيع الساعة والراهنه الجديرة بالدراسة، خاصة في ضل السياسات الجديدة المنتهجة من طرف الوزارة الوصية باعتبارها من المحاور ذات الأهمية للدولة خاصة في ظل الظروف الراهنة، والكم المعبر الذي تشغله المنظمات الجزائرية العمومية والخاصة واعتماد على ذلك، فان الباحث يقدم مجموعة من التوصيات نلخصها فيما يلي:

- حاولت الدراسة إلى أن تعطي إطارا علميا ومعرفيا من خلال تناول التماثل التنظيمي وعلاقته بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى الموظفين ببعض بلديات ولاية الجلفة وتناوله سييسولوجيا بالقدر المتاح الذي يساهم من زيادة التراكم المعرفي حول هذا الموضوع والأخذ بعين الاعتبار بمختلف التوجهات والخلفيات النظرية السييسولوجيا.
- يوصي الباحث رؤساء المجالس الشعبية البلدية بولاية الجلفة موضع الدراسة بضرورة تبني الإطار العام للدراسة، بحيث اثبت البحث معنوية العلاقة بين التماثل التنظيمي وأبعاده بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى الموظفين.
- على إدارة بلديات الجلفة موضع الدراسة العمل على زيادة وتقوية التماثل التنظيمي واتخاذ الإجراءات التي تعمل على زيادة كل من قيم العمل والإبداع التنظيمي لدى الموظفين.
- الاهتمام بكل أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، العضوية) لما لهل من تأثير ايجابي على متغير قيم العمل والإبداع التنظيمي.
- أن تتم عملية تقييم مستوى الموظفين في مختلف قطاعات البلدية وفقا لمستوى تماثلهم وكذا بمنظومة القيم السائدة بالإضافة إلى ذلك مستوى الإبداع لديهم.
- فتح المجال لكل الموظفين المنتمين لقطاع البلديات في ولاية الجلفة باعتبارهم خبراء في مجال عملهم لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بكل موضوعية وشفافية للخروج بمجموعة من الحلول المناسبة.
- غرس روح الثقة بالنفس بين الموظفين، بآتاحة الفرص بشكل أكبر للعامل بالعمل الجماعي والتفكير في أساليب وطرق جديدة لإنجاز الأعمال بكفاءة عالية وغير متناهية، كي يزيد شعورهم بالثقة والإيمان والصبر، ما يعزز لديهم الشعور بالأمان.

- تشير الدراسة إلى ضرورة تشجيع العمل القيمي والإبداعي من خلال خلق روح المبادرة، وتوفير جميع الأمور اللوجستية سواء المادية أو المعنوية لخلق بيئة مناسبة للعملية الإبداعية داخل المنظمة.
- التخفيف من عبئ المسؤوليات والمهام الإدارية الكثيرة، لتجنب التعب والإرهاق، كي لا يكون هناك ضغط نفسي أو حتى احتراق نفسي لدى الموظف، كي يتسنى للسلوك الإبداعي بالظهور في أداء الموظفين.
- الرفع من شأن المنظومة القيمية المهنية داخل المنظمة للموظفين لتذليل كل الصعوبات كتبسيط الإجراءات أو عن طريق عملية الشرح المبسط لكل الأمور الغامضة منها، وعدم تركها للاجتهاد الشخصي التي قد تصيب أو تخطئ، مما يعزز لدى الموظفين الحس القيمي لديهم وارتقاء الروح المبدعة بداخلهم.
- على الوزارة الوصية أن تضع الموظف محور اهتمامها كونه الثروة الحقيقية داخل المنظمة لذا وجب المحافظة عليه من خلال مرافقته وإخضاعه من وقت لآخر لبرنامج تدريبي مكثف كي يواكب التغيير والتطور الحاصل في البيئة الخارجية.
- تشجيع وتحفيز العمل المبدع لدى الموظفين، عن طريق المتابعة المستمرة من المسؤولين، وتحسن العائد المادي لهذه الفئة من الموظفين وإشراكهم في جميع ومختلف الحوافز والامتيازات المعنوية والمادية التي تحظى باهتمام العامل، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي والنفسي، مما يساعد في خلق بيئة عمل جيدة ومناسبة.
- إجراء المزيد من الدراسات النظرية والميدانية بما يتناسب مع متغيرات الدراسة في مستويات تنظيمية متقدمة وعالية، أو عن طريق الاستعانة بخبراء فاعلين في هذا المجال للاستفادة بأكبر قدر ممكن من خبراتهم.

. خاتمة:

تعد هذه الدراسة في مجال العلوم الاجتماعية بصفة عامة ومجال علم النفس بصفة خاصة من الدراسات الكيفية والوصفية والتي تهدف إلى البحث والتفكير العلمي البحث، وكذا مدى التحري والتقصي المنتظم عن ابرز واهم المتغيرات السلوكية ذات البعد التنظيمي وهذا بطبيعة الحال علاقة مؤثرة ومباشرة بالمجال الإداري بشكل عام ومجال علم النفس العمل والتنظيم بشكل خاص، حيث في الدراسة تم التطرق إلى دراسة متغيرات لها صلة بالمنظمة كونها بمثابة نسق مفتوح على بيئة ومناخ خارجي تنافسي ما جعلها تتأثر وتتوثر بجملة ومجموعة من العوامل فرضت عليها بطريق أو بأخرى.

إن هذا الواقع الذي تعيشه المنظمة في الوقت الراهن جعلها تدرك أن المصلحة الملحة اليوم يكمن في التفكير والتسيير العقلاني بشكل حسن لجل تحقيق كل أهدافها المنشودة للمساهمة في عملية نموها وتطورها لكي تتكيف مع كل تلك التغيرات الحاصلة بشكل مستمر ومتسارع في البيئة المحيطة من اجل ضمان مبدأ البقاء، وهذا لا يمكنه أن يحدث ويتجلى إلا من خلال عدة مقومات مادية وكذا التركيز على العنصر البشري لديها بغية العمل على التطوير والرفع من قدرات وإمكانيات وسلوكيات الفرد التنظيمية بما يتناسب ويتماشى مع خصوصيات وأهداف المنظمة.

لهذا السبب فان دراستنا الحالية تستدعي منا التركيز وفهم مدى العلاقة بين متغير التماثل التنظيمي وكل من متغير قيم العمل والإبداع التنظيمي حيث تعتبر دراستنا مصنفة ضمن البحوث الارتباطية التي تتناول أهمية متغير التماثل التنظيمي وعلاقته بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي على حد سواء كونهم عبارة عن تنظيم اجتماعي معقد داخل المنظمة، وبما أن القطاع العام في الدولة الجزائرية يمثل اللبنة والركيزة الأساسية في تنمية شريان عجلة الاقتصاد، برز لنا أهمية هاته المتغيرات لدى فئة العاملين في الإدارة المحلية ببعض بلديات ولاية الجلفة، كونها جزء لا يتجزأ من السلوكيات التنظيمية التي لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الإشكال هذا لأنها تسهم في رسم وتوجيه السلوك العام للفرد العامل داخل التنظيم كونه يعتبر بمثابة ضابط ومحدد ومؤجله لتلك السلوكيات.

كما تعتبر قيم العمل من بين أهم العمليات والعوامل التي تتغير وتتطور عبر مرور الوقت والزمن كونها متغيرات تتأثر هي كذلك بمجموعة من العوامل المحيطة بالبيئة الخارجية بالإضافة لكونها مرتبطة ارتباطا وثيقا بسياقات اجتماعية وثقافية واقتصادية للمجتمع الجزائري الذي مر بدوره بعدة متغيرات ومستويات بإمكانها التأثير على مستوى الإبداع التنظيمي لدى الفرد العامل داخل المنظمة بما يتيح لمؤسسات الإدارة المحلية مجالا واسعا وخصبا نحو تحقيق التميز والإبداع بغية تحقيق الأهداف التنظيمية المسطرة وفق جدولا زمنيا يخضع للقواعد والأسس والقوانين السائدة لديها.

وانطلاقاً من كل ما سبق وكل ما تطرقنا إليه في دراستنا نجد أن متغير التماثل التنظيمي يشير إلى أنه عبارة عن فعل وعملية مهم يتغير ويتطور عبر مرور الزمن، كما تكمن قيم العمل في تحقيق وتنمية تقدير الذات لدى الفرد العاملين مما يكسبهم ويساعدهم تشجيع كل القيم الايجابية التي تتفق مع أعراف ومبادئ وعادات وأهداف المنظمة المنشودة، كما أنها تعمل وتزيد في لرفع مستوى الرضا لدى العاملين وتحفيزهم على عملية العطاء والرفع من مستوى الأداء أكثر مما قد يعزز ويشجع عملية الإبداع لديهم وبالتالي خلق وتقديم خدمات ذات جودة عالية.

وفي الأخير يجدر بالذكر على التنويه للقطاع العام عامة والقطاع الخدماتي خاصة المضي قدماً والسعي الحثيث بكل الطرق والسبل في الحفاظ على نسيجه وموارده البشرية بدأ من الكوادر إلى أبسط عامل، والعمل على إرضائهم بشتى الطرق سواء المادية والمتمثلة في رفع مستوى الأجور والمنح والعلاوات وبيئة عمل ملائمة، والمعنوية عن طريق الاهتمام والرعاية الصحية والمعنوية، وكذا إتاحة كل الفرص للمشاركة حل المشكلات واتخاذ القرارات وتبني سياسة الحوار والتشاور والتعبير بكل حرية عن الإدلاء بانشغالاتهم وأرائهم مما يساعد في غرس كل القيم الايجابية لديهم بغرض تعديل مستوى السلوك لديهم بطريقة علمية مما يساعد في كسب ثقتهم وولائهم تجاه منظماتهم لضمان تحقيق اكبر قدر من الطموحات لديهم لبلوغ كل أهدافهم المنشودة من جهة وطموحات وأهداف المنظمة من جهة أخرى، مما يترتب عنه المزيد من الثقة والذي بدوره يولد رابط قوي بين أهداف العمال وأهداف المنظمة مما لا يزيد في درجة انتمائهم وحبهم لمنظمتهم وهذا ما يضمن لها مبدأ الاستمرارية.

- قائمة المراجع:

1. ابن منظور. محمد بن كرم، (2003)، لسان العرب، المجلد (13) دار صادر، بيروت.
2. إبراهيم، ناصر، (2006)، التربية الأخلاقية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. أبو علام، رجاء محمود، (2004)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربية، دار النشر للجامعة، القاهرة، مصر.
4. اعتماد، علام وزايد احمد، (1992)، مقياس قيم العمل، الإطار النظري ودليل المقياس، مكتبة ألا نجلو المصرية، القاهرة، مصر.
5. أمل، مصطفى عاشور، (2008)، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على التطوير التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
6. البوسعيدى، راشد بن حمد، (2012)، التعليم الأساسي وتنمية قيم العمل، دراسة تحليلية لمضامين كتب اللغة العربية في محلة التعليم الأساسي في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق 28 (2)، 255. 311.
7. الخلف سعد إبراهيم محمد، (2018)، القيم فلسفة القيم، منهجية البناء، العائد الاستثماري، دار الرواد للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
8. القريوتي، محمد قاسم، (2003)، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. العتيبي، تركي بن كديميس، (2016)، التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، مجلة العلوم التربوية و النفسية، جامعة القصيم، 9. (3)، 714-715.
10. العينين، علي خليل، (1988)، القيم الإسلامية. دار العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
11. أبو العينين علي خليل، (1988)، القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم حليبي، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
12. بكوش، الجموعي مومن، (2017)، التغيير الاجتماعي وانعكاسه على القيم الاجتماعية لدى طلاب الجامعة (أطروحة دكتوراه علوم منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
13. بوعطيط، سفيان، (2012)، القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
14. محمود، سلمان العميان، (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

15. الرازي، فخر الدين، (2004)، التفسير الكبير، المطبع المصرية، القاهرة، مصر.
16. برباوي، نضال محمود رشيد، (2011)، واقع ثقافة الإبداع وعلاقته بالأداء التسويقي لشركة الأدوية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في هذا القطاع والصيدلة والأطباء في الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.
17. بولهواش، عمر، (2011)، دراسة قيم العمل لدى التلاميذ و علاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية سكيكدة (أطروحة دكتوراه منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
18. بوحفص، مبارك، (2008)، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، (ط1)، دار آل رضوان للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر.
19. بوحوش، عمار، (1995)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
20. بوفلجة، غيات، (2015)، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
21. جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي، (2006)، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
22. جروان، فتحي عبد الرحمان، (2002)، أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
23. جروان فتحي عبد الرحمان، (2009)، الإبداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل العملية الإبداعية، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
24. جيا، عدنان عزيز، (2019)، الدور الوسيط للقيم التنظيمية في العلاقة بين عملية اتخاذ القرار والأداء المؤسسي دراسة ميدانية لعينة من الجامعات الحكومية في محافظة بغداد - العراق، أطروحة دكتوراه فلسفة غير منشورة، تخصص الإدارة العامة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
25. حسان هشام، (2007) منهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
26. حاوي، إيمان عسكر، (2011)، الإبداع التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة، معهد التقني مجلة دورية نصف سنوية 4.(8)، البصرة، العراق.
27. حداد، إبراهيم، (2021)، علاقة القيم التنظيمية بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي شركة اتصالات الجزائر، دراسة تطبيقية بمديريات ولايات الوسط (أطروحة دكتوراه)، جامعو البليدة2، الجزائر.
28. الحريم، حسين، (2009)، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

29. حريم، حسين، (2003)، إدارة المنظمات منظور كلي، (ط1)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
30. حريم، حسين، (1997)، السلوك التنظيمي، (ط1)، دار زاهر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
31. الحسن، علي الوزير، (2020)، الإبداع والابتكار، روادع الإبداع والابتكار، ألمانيا.
32. حسن، ماهر محمد صالح، (2004)، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي، عمان، الأردن.
33. الخصاونة، عاكف لطفي، (2011)، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
34. حمدات، محمد حسن، (2005)، قيم العمل بين الالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
35. حنظل، حسان فرحان احمد، (2019)، اثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.
36. خليفة، عبد اللطيف، (2012)، سيكولوجية القيم الإنسانية، ط1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
37. خليفة، عبد اللطيف محمد، (1992)، ارتقاء القيم دراسة نفسية، عالم المعرفة المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت.
38. ديري، زاهد محمد، (2011)، السلوك التنظيمي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
39. الدر ديري عبد المنعم، (2000)، الإحصاء البرامتري واللابرامتري، عالم الكتب، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
40. رابح، مرواني، (2021)، اثر نظم المعلومات المعالجة أليا على الإبداع التنظيمي في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري (أطروحة دكتوراه) علوم التسيير، جامعو محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
41. رشيد، ورواتي، (2008)، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
42. رشيد، زرواتي، (2007)، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

43. رشيد، مازن قارني، (2003)، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية: إصدار مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
44. رعد، الصرن، (2020)، إدارة الإبداع والابتكار، منشورات الجامعة الافتراضية، دمشق، سوريا.
45. ريس، عامر سعيد، (1994)، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز سير فكس للاستشارات والتطوير، القاهرة، مصر.
46. روشكا، الكسندر، (1989)، الإبداع العام والخاص، ترجمة غسان عبد الحي أبو الفخر. المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، الكويت.
47. زهران، حامد عبد السلام، (2003)، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
48. سامر، عبد المجيد البشاشة، (2006)، أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة العمل، عدد رقم 4، الأردن.
49. سامي، محسن الختاتة، فاطمة عبد الرحيم النوايسة، (بدون سنة)، علم النفس الاجتماعي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
50. سلاطية بلقاسم، الجيلاني حسان، (2004)، منهجية العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
51. سلطان محمد سعيد، (2002)، السلوك الإنساني في المنظمات: فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.
52. سمسوم عائشة، (2016)، تنمية الإبداع التنظيمي ضمن نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مجلة الاقتصاد الجديد، 1.(14)، جامعة الجزائر 3.
53. سايمينتن، دين كيث، (1990)، ترجمة شاكر عبد الحميد، العبقرية والإبداع والقيادة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، عالم المعرفة، الكويت.
54. أسامة، خيربي خلف، (2012)، إدارة الإبداع والابتكارات، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
55. السيسي، شعبان علي حسين، (2009)، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر.

56. السكارنة' بلال خلف، (2009)، أخلاقيات العمل، (ط1)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
57. السكارنة' بلال خلف، (2011)، الإبداع الإداري، (ط1)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
58. السليم، عبد الله يوسف الزامل، (2002)، أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية(رسالة ماجستير)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
59. السويديان، طارق محمد، (2002)، مبادئ الإبداع، (ط2)، شركة الإبداع الخليجية، الكويت.
60. الشايب خولة، (2018)، الممارسة التدريسية الإبداعية للأساتذة في علاقتها بقيم العمل لديهم وبالقيادة التحويلية لدى مديريهم(أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
61. شفيق محمد، (2033)، الإنسان والمجتمع، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
62. شلبي، إسماعيل السويطي، (2005)، واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
63. الشمري، فهد عايض، (2002)، المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، مطابع نجد، الرياض، المملكة العربية السعودية.
64. شينار سامية، (2017)، النسق القيمي وعلاقته بالعمليات المعرفية دراسة مقارنة بين الأحداث الجانحين والغير جانحين (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس، جامعة باتنة 01، الجزائر.
65. الطيب، حسن أشير، (1998)، التفكير الإبداعي، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا.
66. طريف، شوقي، (2003)، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
67. طاهر، محسن منصور، (2010)، نظرية المنظمة مدخل العمليات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
68. طيطي، حمد عقيل محمد، (2001)، تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
69. الطيب، حسن أشير، (1998)، التفكير الإبداعي، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا.

70. الصميلي احمد بن علي، (2014)، القيم التنظيمية و دورها في إحداث التغيير التنظيمي دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية و المدنية(أطروحة دكتوراه فلسفة غير منشورة) تخصص العلوم الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
71. فاروق، عبده فيلة وآخرون، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
72. فاضل، راضي الغزالي، وهاشم فوزي العبادي، (2013)، منظور معاصر في عملية تعزيز و إدراك الهيبة التنظيمية، دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 15. العدد 2.
73. القريوتي، محمد قاسم، (2000)، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان.
74. عامر، خضير حامد الكبيسي، (2004)، سيكولوجية التدريب الإستراتيجية والتقنيات والإشكالات، مركز الدراسات والبحوث لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
75. العواد عبد الله محمد، واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره، (رسالة ماجستير) جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، (2005).
76. عبد الله مسلم، (2015)، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
77. عبد الله، عقلة مجلي الخزاعلة، (2009)، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
78. عبد الله، بن عبد الغني الطجم وطلق بن عوض الله السواط، (2003)، السلوك التنظيمي، المفاهيم، النظرية، التطبيقات، دار الحافظ للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
79. عبد الغني، عماد، (2017)، سيكولوجيا الهوية: جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
80. عبد الكريم بوحفص، ميلاد بوحفص (2022)، السلوك التنظيمي(في ضوء المحددات الفردية والجماعية والتنظيمية)، دار الخلدونية، الجزائر.
81. عبد الكريم، بوحفص، (2016)، أسس ومناهج البحث في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.

82. عجال، مسعودة،(2010)، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
83. العجلة، توفيق عطية، (2009)، الإبداع الإداري وعلاقته بالداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة" (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
84. ألعديلي، ناصر محمد، (1994)، إدارة السلوك التنظيمي، مرامر للطباعة والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
85. عزي، الحسين، (2018)، المناهج التعليمية ودورها في بناء منظومة القيم لدى التلميذ في مرحلة المراهقة المبكرة (أطروحة دكتوراه علوم غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
86. العريفي، سعود بن محمد العريفي، (2006)، المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين "دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام " (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
87. عطية، محمود هنا، (1986)، اختيار القيم واستخداماته كدراسة التعليمات، دار القلم، الكويت.
88. عمران، نضال، (2015)، اثر الذكاء الاستراتيجي على الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية في شركة أسيا سيل للاتصالات، جامعة الفرات، مجلة جامعة بابل علوم الصرفة التطبيقية، 23 العراق، (3)، 1280-1303.
89. عمر، وصفي عقيلي، (2007)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
90. عميرة، جويده، (2018)، التحليل الإحصائي للبيانات الاجتماعية والديمغرافية، عالم الأفكار، الجزائر.
91. علام، محمد اعتماد وآخرون، (1995)، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري، مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، جامعة قطر، قطر.
92. علي، معمر عبد المؤمن، (2008)، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية الأساسية والتقنيات والأساليب، منشورات جامعة 07 أكتوبر الإدارة العامة للمكتبات، إدارة المطبوعات والنشر.
93. العنزي، بسام مناور، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري "دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض.
94. غريب، حسين، (2016)، المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية الاجتماعية، دار الضحى للنشر والإشهار، الجزائر.

95. الغزالي، فاضل راضي غباش، الخزاعي صدام كاظم محمد، (2016)، التمايز السلوكي لدى القادة و دوره في التماثل " لتنظيمي للحد من سلوك العمل المنحرف (دراسة تحليلية في الكلية الإسلامية الجامعة)، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية"، المجلد(06)، العدد(01).
96. فارس، مازن، (2003)، الهوية والتماثل التنظيمي، تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية، مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
97. قباري، إسماعيل، (2008)، علماء الاجتماع والإيديولوجيات، المكتب العربي الحديث للطباعة والنشر، مصر.
98. الشواورة طه سالم، (2016)، أثر التماثل التنظيمي في دافعية لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد: 1، الأردن.
99. ماجد، زكي الجلاّد، (2005)، تعلم القيم وتعليمها: تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، دار الميسرة، الإمارات العربية المتحدة.
100. ماجد عبد المهدي مساعد، (2016)، السلوك التنظيمي، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
101. مازن فارس رشيد، (2003)، الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل المفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته، إصدار مركز البحوث، عمان، الأردن.
102. مالك، بن نبي، (1986)، ميلاد مجتمع: ترجمة شاهين عبد الصبور، شبكة العلاقات الاجتماعية، دار الفكر للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا.
103. ماهر، احمد، (2004)، الإدارة (المبادئ والمهارات)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
104. ماهر، احمد، (2003)، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
105. محمد الفاتح، محمود بشير المغربي، (2016)، السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن.
106. محمد بن فوزي ألغامدي، (2020)، الإدارة بالقيم، مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية.
107. محمد حسن محمد حمادات، (2006)، قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار حامد للنشر والتوزيع الأردن.

108. محمد، حسن محمد حمادات، (2006)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
109. محمد، سليم علي، (1999)، تحليل القيم التربوية المتضمنة في كتاب الثقافة الإسلامية للصف الثاني ثانوي الشامل في الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
110. محمد فرزيز، دليلة غلاي، (2015)، دراسة تحليلية لواقع قيم العمل الجزائري. (09).
111. مقدم، عبد الحفيظ، (2003)، الإحصاء والقياس النفسي التربوي مع نماذج من المقاييس والاختبارات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
112. مرداد، فؤاد صدقة، (2008)، استراتيجيات غرس القيم من خلال استخدام برامج التفكير، اللقاء العربي الثاني لتعليم التفكير وتنمية الإبداع، مركز ديونو لتعليم التفكير، الأردن.
113. مرادن نعموني، (2018)، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
114. مشاري، عباس المهدي الشريفي، (2013)، درجة استخدام مديرات المدارس الابتدائية الحكومية في دولة الكويت لأسلوب الهندسة الإدارية وعلاقتها بدرجة ممارستهن للإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمات، (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط.
115. معراج، قدري احمد، (2015)، اثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي، "دراسة ميدانية"بمديرية الصيانة لشركة سونطراك، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
116. مصطفى، محمد أبوبكر، (2005)، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، مدخل تطبيقي، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر.
117. المليجي، إبراهيم عبد الهادي محمد، (2000)، الإدارة: مفاهيمها وأنواعها وعملياتها، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر.
118. موريس، انجرس، (2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية: تدريبات علمية، دار القصة للنشر، الجزائر.
119. حميدي، عادل، (2019)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة، الجزائر.
120. مساد عمر حسن، (2011)، سيكولوجية الإبداع، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
121. مصطفى، وآخرون، (1972)، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، اسطنبول، تركيا.

122. مصطفى، سوف، (1999)، دراسات نفسية في الإبداع والتلقي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
123. مقدم عبد الحفيظ، (1994)، علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك دراسة امبريقية، مجلة العلوم الاجتماعية المجلد 8 (العدد 1-2)، جامعة الكويت.
124. احمد، عبد الرحمان هيجان، (1999)، المدخل الإبداعي لحل المشكلات، (ط1)، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض.
125. الحقباني، تركي عبد الرحمان، (1998)، اثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع: دراسة استطلاعية على الموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض (رسالة ماجستير)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
126. طلعت، إبراهيم لطفي، (2007)، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
127. فاطمة، أنور، (2021)، دراسة العلاقة بين العقد النفسي والتماثل التنظيمي، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد (3). مصر.
128. الصرايرة، خالد، احمد، السعود راتب، (2009)، التماثل التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
129. الصرايرة، خالد، (2012)، التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
130. الخلفيات، مها عبد العزيز، (2006)، اثر ممارسة المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة عامة، جامعة مؤتة، الأردن.
131. دعاء، محمد صبري محمد، (2021)، دور التماثل التنظيمي في تحقيق البراعة التنظيمية (دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة بالبريد المصري، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد (3).
132. السلمان، فاضل محمد، (2015)، تأثير الصراع في التماثل التنظيمي بحث تطبيقي في وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 21(72)، 249-254.
133. عبد الدائم، علي عبد السلام، (2016)، دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس مال اجتماعي دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة، مجلة الجامعة العراقية، 1(36)، 429-440.
134. الاسطل، فداء خليل ظاهر، (2020)، التماثل التنظيمي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والدافعية نحو العمل لدى العاملين بمديريات التربية والتعليم في محافظات غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الدارة التربوية بكلية التربية في جامعة الأقصى، فلسطين.

135. الكعبي، حميد سالم، (2018)، دور التماثل التنظيمي في الحد من الصمت التنظيمي دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في المصارف العراقية الأهلية، جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 10(23)، 146.
136. رؤوف، محمد ولمي قيس، (2020)، دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة الاقتصاد و العلوم الإدارية، 26(21)، 303.
137. الفتلاوي، ميثاق هاتف، (2014)، دور الاحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي، مجلة الإدارة والاقتصاد، مج3، ع11، جامعة كربلاء، العراق.
138. رؤى، ملص. (2022)، أثر التماثل التنظيمي في دافعية العاملين، والدور المعدل لاختلاف الأجيال (دراسة ميدانية على العاملين في الفنادق المصنفة أربع وخمس نجوم في مدينة دمشق)، رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في علوم الإدارة، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.
139. الشفلو، عبد الرؤف حسن محمد، (2003)، قيم العمل وتأثيرها على أبعاد التغيير التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية الليبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة جامعة المنصورة، مصر.
140. الشلوي، حمد بن فرحان. (2015). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي. دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
141. لمياء، عماري، (2015)، قيم العمل في المقولة الجزائرية، دراسة ميدانية بمقولة أشغال البناء بباتنة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة باتنة، الجزائر.
142. اليماني، عبد الكريم علي، (2009)، فلسفة القيم التربوية، دار الشرق للنشر والتوزيع، عملن، الأردن.
143. ناصر، دادي عدون، (2003)، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر.
144. نجم، عبود نجم، (2003)، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
145. نسيم، حمودة، (2018)، المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية (أطروحة دكتوراه) علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
146. النمر، سعود محمد، (1992)، السلوك الإداري، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

147. هاجر مودوع، (2020)، مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل - دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص لدى الموظفين الإداريين مدينة بسكرة (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
148. ناصر، قاسمي، (2017)، سيسولوجيا المنظمات: دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
149. النعيمي، جلال محمد، (2000)، البحث العلمي في إدارة الأعمال باستخدام تقنيات الحاسوب، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 150.** Alice Garcia, (2006), Identification Organisationnel V.S Identification Professionnelle : Une Approche Affective, Congres de LAGRH- Le travail Au Cœur De La GRH, Lille, France.
- 151.** Arnold, H.J & Feldman, D.C, (1986), Organisationnel Behavior, New York ;Mc Grew-Hill Book Company.Bergar Ida,E, Bergar, Beggy,H, Cunningham.
- 152.** Brown, D, & Crace, R, (2020), Life Values Inventory a Values assessment Guide For Successful Living, Williamsburg Va ; Applied Psychology Resource Inc.
- 153.** Carol, R. (2001).Dual Identification In Multinational, Corporations Local Managers And their Psychological Attachment To The Subsidiary versus The Global Organizational. Journal Of Human Resources.
- 154.** Cheney, G, (1982), Organisationnel Identification as A Process : A Field Study, Unpublished Master, SI Thesis, Purdue University.
- 155.** Daft, Richard, (2010), Organizational Theory & Design, (10ed), New York : South Western College Publishing,U.S.A.
- 156.** Dalmas, M, (2014), Quelles valeurs Organisationnelles pour la Generation Y, Management prospective Ed : n72, P113-132.
- 157.** Dewett, Todd,(2004), Employee Creativity and the Role of Risk, European , Journal of Innovation Management, Vol, 7, No.4, PP257-266.
- 158.** Duncan, J. E. (2002). Organizational Identification: An Insight Into Republic Bank And Trust. University of Kentucky, 171p.
- 159.** Fawaz Ali, and Others, (2016), Organizational Creativity and Competence Advantage, A GCC Perspective, Int Econ Manag Sci, Volume 5, Issue4, University of Buraimi ,Sultanate of Oman, Jordan.
- 160.** Frédérique Chédotel, (2012), L'ambivalence de L'identification Organisationnelle, revue de Littérature et Pistes de Recherche.

- 161.** F,Mael and Ashforth,(2001),Identification In Work, War, Sport and Religion ;Contrasting The Benefits and Risks, the Executive Management Committee. England.
- 162.** Hall, D. T, Schnider, R.B. And Nygren, H.T, (1997), Personal Factor Of Organizational Identification, Administrative science Quarterly, 15, 176-190.
- 163.** Jean Pier & Dal Pont,(2011), Le Génie des Procédé et L'entreprise – Projets Industriels Et management, Lavoisier, Paris, France.
- 164.** Johnson, W. I, J, And Johnson, A. M and Heimberg, F.(1999). A Primary And Secondar Order Component Analysais Of the Organizational Identification Questionnaire, Educational and Psychological.
- 165.** Grunbergmichel.Understandingjobsatisfaction.themcmilanpressltd.(1979).
- 166.** Simone, (2007), Public Administration In Today Of Organization and Markets , Political Science & Politics, Vol33,No,(H).
- 167.** Mary, E, Sheldon,(1971), Investments and Involvements as Mec6.hanisms Producing Commitment the Organization, Administrative Scence quarterly,
- 168.** Michel Petit, Andry Klesta, (2000), Management Dequipe, Concept Partique, Monod, Paris.
- 169.** Janet P. Near (1989), Organizational Commitment Among Japanese and U.S. Workers, Studies, 10.
- 170.** Cassani. F,(2007) . " Demographic Diversity and Organizational Performance the Moderatng Role Of identification " Thesis , UniversityOf Lugano.
- 171.** Mayer, R, (1993), Thinking Problem Solving cogniting, 2ed, New York Freeman.
- 172.** Mokseness, L. (2014).Verbal Measure, Or Grabhic Measure, Or Both ? Bsyhometric Study Of Organizational Identification (Master s Thesis, UiT Norges Arktiske Universitet).
- 173.** Moran, (1998), The dark side of Organizational Identification, building throry through conversations, Sage, thousand, oaks, england.
- 174.** Michel, Petit, Andry, Slesta, (2000), Management D équipe, Concept Partique, Monod, Paris.

- 175.** Nigar Cakar And Alper Erturk, (2010), Comparing Innovation Capability Of SSE, Journal of Small Business Management.
- 176.** Schmidt, W,H & Posner, B,Z,(1983), Managerial Values in Perspective, M,C, Mberchip Publication Division, New york, U,S,A.
- 177.** Simon, Richir, & Henry, Samier, (2004), Sous La Direction de Hervé Christofol, L'innovation à L'échelle des Réseaux, Hermes Science Lavoisier, France.
- 178.** Smøla. k & sutton. (2002), c generational differences .Revisiting generational work values for the new millennium. Journal of Organizational behavior no23.
- 179.** Sockalingam, Siva Panteli Niki, (2005), Trust And Conflict Within Virtual Inter-Organization Alliances ; A Framework For Facilitating Knowledge Sharing, Collaborative Work And ; Knowledge Management, Decision Support System, Vol(39), Issue4 ; P 599-617.
- 180.** Sluss Davidm, (2005), Generalizing Relational Identification To and From Organization Identification, PHD Dissertation, W, P, Carey School Of Business Arizona, State University.
- 181.** Van Riel, c , B, M, And Pryu A, TH ,(2000), The Impact Of On Employee Communication And Perceived External Prestige On Organization Identification, Erasmus Research Institute Of Management (ERIM), ERM Erasmus University In Its Series Research Paper With Number ERS,2000-01-Mmkt.
- 182.** Gravis. modchene, (1933), Méthodes des .science. Paris. Franc.
- 183.** Greta Tlaul & Hannan Michail, (2005), Dentists Genres and Organization Forms, Coden ; Orschez, VOI (16), ISSUE (.).
- 184.** Organizational Identification, Administrative science Quarterly, 15, 176-190.
- 185.** H, Tajfel, (1978), Social Categorisation, Social Identity and Social Comparisons, Academic Press, London.
- 186.** Lau Chung Mingam, nung (2001), Organization développement, and. Firme. Performance : A comparison of multinational and local. Firme, journal of international Business Studies.vol.32, no(4).pp20-95.
- 187.** Plesk,P, (1999), No Special Gift Needed Generating Creative, Ideas For Health Care, Organizational Health Forum,42(2).

188. York,F, and Larue, J, (2002), Protecting Your Child in an Xrated World ,
Tyndale House Publishers

الملحق رقم: 01

مقياس التماثل التنظيمي

وكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي.

جامعة البليدة 02 لونيبي علي

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مقياس التماثل التنظيمي وقيم العمل والإبداع التنظيمي.

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل التنظيم وتسيير الموارد البشرية.

والتي يدور موضوعها حول:

"التماثل التنظيمي وعلاقته بكل من قيم العمل والإبداع التنظيمي"

نقدم لك أخي الموظف هذا المقياس ونرجو منك الإجابة على كل العبارات بدقة وموضوعية، ونعلمك أن الإجابات ستحظى بسرية تامة وتستغل لأغراض علمية فقط. والإجابة تكون بوضع العلامة (x) في الخانة المناسبة، حيث تكون الإجابات كما يلي:

مثال:

اشعر دائما بان المؤسسة تحقق أهدافي.

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
☐	☒	☐	☐	☐

المحور الأول: البيانات العامة.

- 1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن من 20 - 30 سنة ☐ من 31 - 40 سنة ☐ من 41 - 50 سنة ☐ أكثر من 50 ☐
- 3- الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐
- 4- عدد سنوات الخبرة: من 1 - 10 سنة ☐ من 11 - 20 سنة ☐ من 21 - 30 سنة ☐ أكثر من 30 سنة ☐
- 5- المؤهل العلمي ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

المحور الثاني: يتعلق هذا الجزء بتقييمك لمستوى (التمائل التنظيمي) في المؤسسة التي تعمل بها، لذا

يرجى التفضل وضع العلامة (x) في الخانة الأقرب إليك.

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	أدافع عن أهداف و إستراتيجية المؤسسة أمام الآخرين.					
2	لدي الاستعداد لقضاء حياتي المهنية في المؤسسة.					
3	ابذل جميع جهودي للوصول المؤسسة إلى تحقيق					

					دافها.	
					ارغب في التحدث مع الآخرين عن الانجازات التي تقوم بها المؤسسة.	4
					اشعر دائما بان المؤسسة تحقق أهدافي.	5
					انتمائي إلى المؤسسة يجعلني أكثر اندفاعا للعمل.	6
					أدافع عن المؤسسة عندما يتم انتقاد الآخرين لها بطريقة غير موضوعية.	7
					لدي أفكار متماثلة كثيرا مشتركة مع زملاء في المؤسسة.	8
					انظر إلى مشكلات على أنها مشكلاتي الشخصية.	9
					أحاول في قراراتي أن اخذ بعين الاعتبار العواقب المحتملة والتي تؤثر سلبيا في المؤسسة.	10
					أوافق على بعض سياسات المؤسسة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني.	11
					اشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة.	12
					اشعر بانني في هذه المؤسسة أتميز بأدائي عن الآخرين الذين يعملون في مؤسسات أخرى.	13
					تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة إلى حد كبير.	14
					افتخر بان أكون احد العاملين في المؤسسة.	15
					استطيع وصف المؤسسة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها.	16
					اشعر بانني عضو فعال في هذه المؤسسة.	17
					اشعر بحريتي في اتخاذ القرار المناسب في المؤسسة.	18
					سأستمر بالعمل في المؤسسة وان توفرت لي فرص عمل أخرى.	19

المحور الثالث: يتعلق هذا الجزء بتقييمك لمستوى (قيم العمل).

1	اشعر بالمعاملة العادلة بيني و بين زملائي.				
2	اشعر بالاحترام و التقدير من خلال تأديتي لعملي.				
3	لدي روح المبادرة في العمل.				
4	تتغير ساعات العمل حسب متطلبات العمل.				
5	اعمل ساعات متأخرة في المؤسسة.				
6	علاقتي بزملائي مبنية على الثقة.				
7	أحافظ على أسرار مهنتي.				
8	تستحق مؤسستي التضحية من خلال تحملي تبعات اقتراحاتي.				
9	يمكنني تعويض زميلي في العمل.				
10	معظم المواقف التي أتعرض لها داخل المؤسسة تحل بالحوار.				
11	يمكن أن تمنح لي صلاحيات لحل المواقف في عملي.				
12	لدي روح المبادرة في العمل مع زملائي دون الرجوع للمسؤولين.				
13	نوعية الإشراف تمنح لي الاتصال الفعال بين زملائي.				
14	أشارك زملائي في انجاز مهامهم.				
15	تربطني بالمشرفين علاقة أمر تطبيق.				
16	أبادل المعلومات و الخبرات مع غيري في العمل.				
17	يساعدني المشرفين في العمل على تخطي الصعوبات التي تواجهني.				
18	أقبل آراء واقتراحات زملائي في العمل.				
19	يمكنني إقامة علاقات مع الزملاء خارج العمل.				

					يمكنني تقديم أفكار جديدة في عملي.	20
					الشعور بانني أعلى مستوى من زملائي يخول لي نوع من السلطة.	21
					خبرتي المهنية تساهم في رفع الروح المعنوية.	22
					اشعر بارتياح كوني أقوم بعملتي.	23
					لدي مستوى تكويني مناسب لأداء عملي.	24
					المهام الموكلة لي تتناسب مع مستواي المهني.	25
					مستواي المعرفي يجعلني منضبطا في عملي.	26
					خبرتي المهنية تشكل حافزا معنويا يدفعني على أداء عملي على أحسن ما يرام.	27
					يمكنني الإضافة للآخرين من خلال عملي.	28

المحور الرابع: يتعلق هذا الجزء بتقييمك لمستوى (الإبداع التنظيمي).

					يمتلك الموظفون في المؤسسة القدرة على طرح اكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	1
					يستطيع الموظفون في المؤسسة استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل المشكلات التي تواجههم في العمل.	2
					يمتلك الموظفون في المؤسسة القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	3
					يمتلك الموظفون في المؤسسة القدرة على التعبير عن أفكارهم بطلاقة.	4
					يحرص الموظفون في المؤسسة على معرفة الرأي	5

					المخالف لرأيهم والاستفادة منه.
6					لا يتردد الموظفون في تغيير موقفهم عندما يقتنعون بعدم صحته.
7					يوجد لدى الموظفون في المؤسسة القدرة على التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة.
8					يوجد لدى الموظفون في المؤسسة القدرة على رؤية الأمور من زاوية مختلفة.
9					يجد الموظفون في المؤسسة صعوبة في التكيف مع المتغيرات الجديدة في بيئة العمل.
10					يحرص الموظفون في المؤسسة على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.
11					يتنبأ الموظفون في المؤسسة بمشكلات العمل قبل حدوثها.
12					يخطط الموظفون في المؤسسة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.
13					يستطيع الموظفون في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجههم.
14					يحرص الموظفون في المؤسسة على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقومون به من عمل.
15					يمتلك الموظفون في المؤسسة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.
16					يوجد لدى الموظفون في المؤسسة القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
17					يجد الموظفون في المؤسسة أن إجراءات العمل بحاجة لعملية تطوير مستمرة.
18					يحاول الموظفون في المؤسسة الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل.
19					يبحث الموظفون في المؤسسة عن طرق مميزة و فريدة لأداء المهام.
20					يسعى الموظفون في المؤسسة دائما لاكتشاف أشياء

					جديدة.	
					ينجز الموظفين في المؤسسة ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد	21
					يشعر الموظفين في المؤسسة بان لهم مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة يقدمونها في مجال العمل.	22

الملحق رقم 02

النتائج الإحصائية ببرنامج

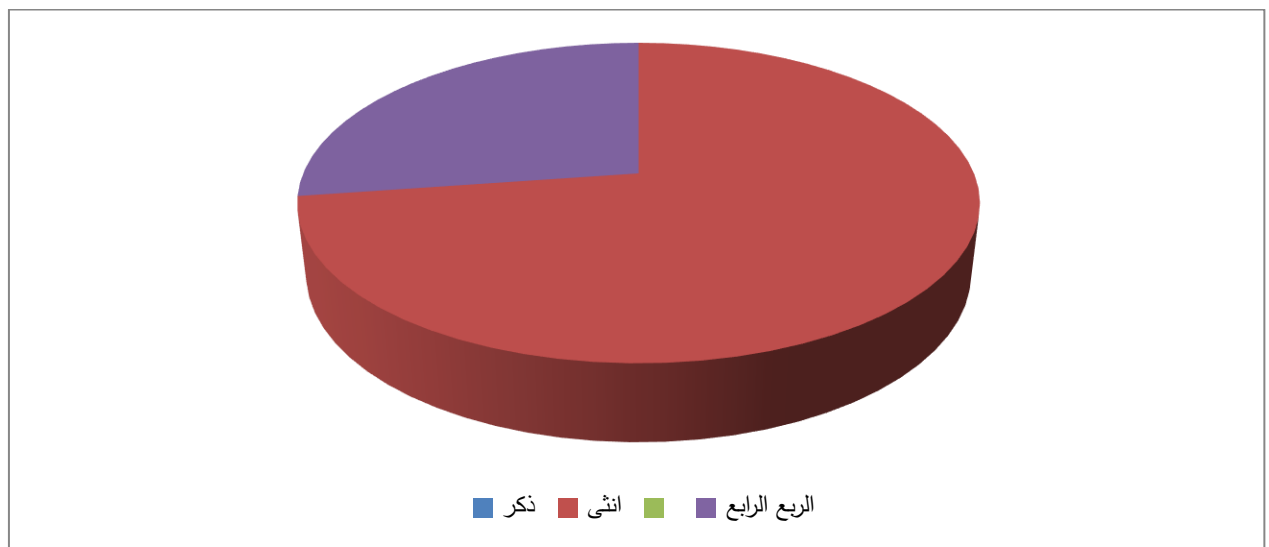
الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

SPSS V .25

خصائص العينة الاستطلاعية حسب الجنس:

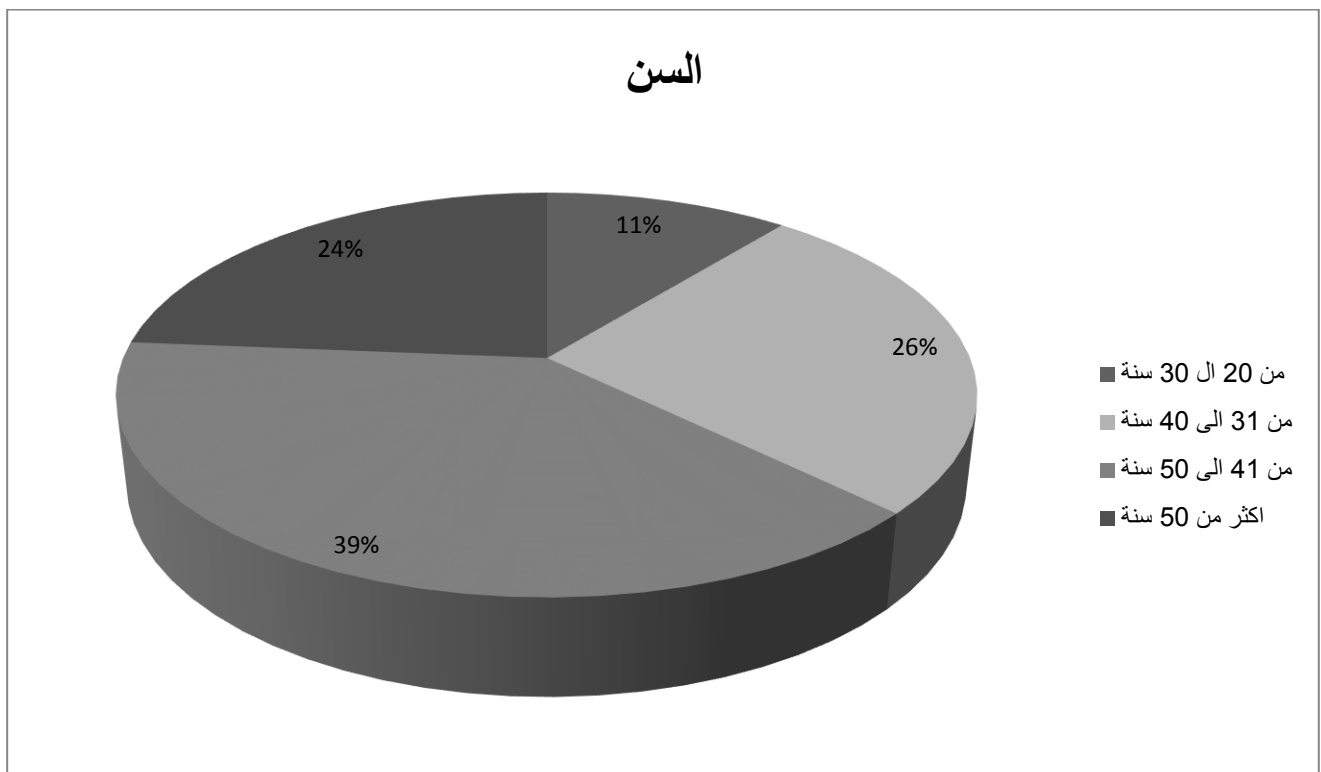
Statistiques						
		الجنس	السن	الحالة	الخبرة	المؤهل
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	35	70,0	70,0	70,0
	انثى	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



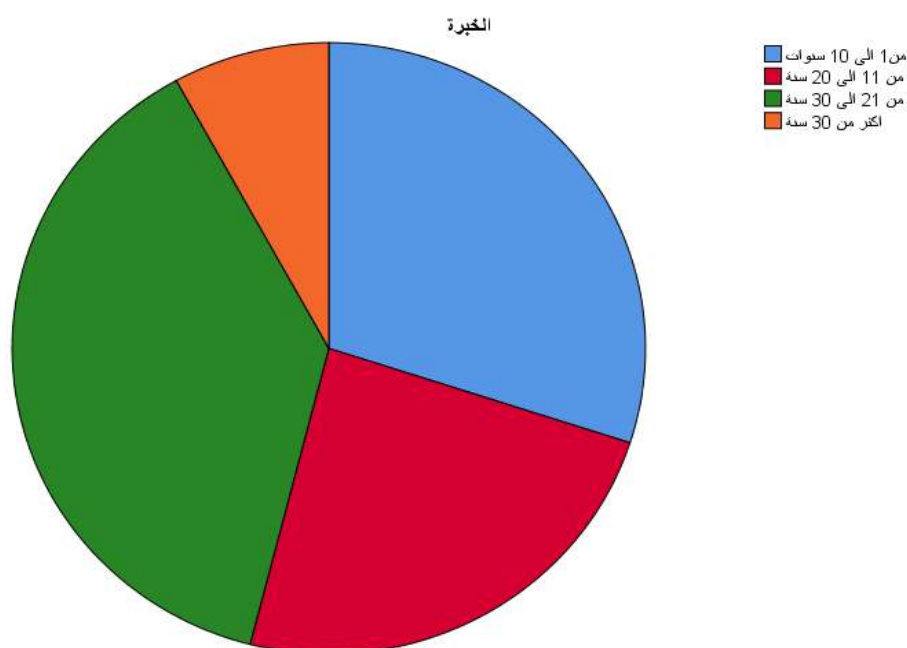
خصائص العينة الاستطلاعية السن:

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	30-20 سنة	05	10.0	10.0	10.0
	31-40 سنة	07	14.0	14.0	24.0
	41-50 سنة	25	50.0	50.0	74.0
	أكثر من 50 سنة	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



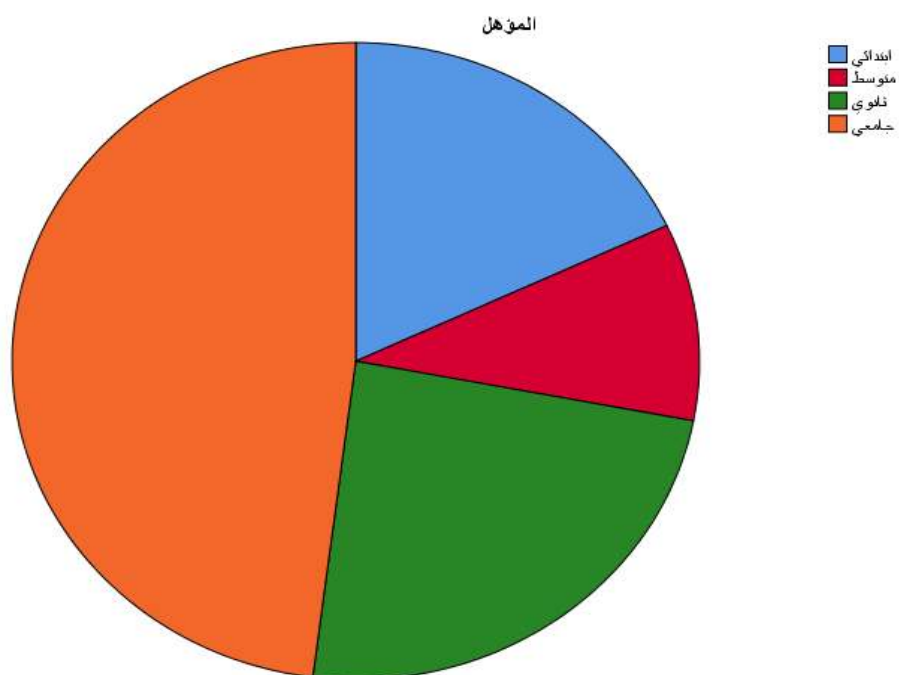
خصائص العينة الاستطلاعية حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 1 إلى 10 سنوات	15	30,0	30,0	30,0
	من 11 إلى 20 سنة	12	24,0	24,0	54,0
	من 21 إلى 30 سنة	19	38,0	38,0	92,0
	أكثر من 30 سنة	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



خصائص العينة الاستطلاعية حسب المؤهل العلمي:

المؤهل					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	9	18,0	18,0	18,0
	متوسط	5	10,0	10,0	28,0
	ثانوي	12	24,0	24,0	52,0
	جامعي	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي : Echelle :

Récapitulatif de traitement des observations				
			N	%
Observations	Valide		50	100,0
	Exclue ^a		0	,0
	Total		50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.				

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	19

RELIABILITY

/VARIABLES=س1 س3 س5 س7 س9 س11 س13 س15 س17 س19 س2 س4 س6 س8 س10 س12 س14 س16 س18

/SCALE('النصفية بالتجزئة كرونباخ الفا الثبات معامل'
ALL ('التنظيمي التماثل لمقياس
/MODEL=SPLIT.

Fiabilité

حساب معامل الثبات الفا كرونباخ بالتجزئة النصفية لمقياس التماثل التنظيمي بطريقة التجزئة
النصفية: Echelle

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,864

		Nombre d'éléments	10 ^a
	Partie 2	Valeur	,830
		Nombre d'éléments	9 ^b
	Nombre total d'éléments		19
Corrélation entre les sous-échelles			,911
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,953
	Longueur inégale		,954
Coefficient de Guttman			,951
a. Les éléments sont : الآخرين أمام المؤسسة إستراتيجية و أهداف عن أدافع : عن أدافع ,.أهدافي تحقق المؤسسة بان دائما اشعر ,.أهدافها تحقيق إلى المؤسسة لوصول جهودي جميع مشكلاتي أنها على مشكلات إلى انظر ,.موضوعية غير بطريقة لها الآخرين انتقاد يتم عندما المؤسسة هذه في باني اشعر ,.بشؤوني المتعلقة المهمة الأمور في المؤسسة سياسات بعض على أوافق ,.الشخصية في العاملين احد أكون بان افتخر ,.أخرى مؤسسات في يعملون الذين الآخرين عن بأدائي أتميز المؤسسة لي توفرت وان المؤسسة في بالعمل سأستمر ,.المؤسسة هذه في فعال عضو باني اشعر ,.المؤسسة . . أخرى عمل فرص			
b. Les éléments sont : أخرى عمل فرص لي توفرت وان المؤسسة في بالعمل سأستمر : الانجازات عن الآخرين مع التحدث في ارغب ,.المؤسسة في المهنية حياتي لقضاء الاستعداد لدي , كثيرا متماثلة أفكار لدي ,.للعمل اندفاعا أكثر يجعلني المؤسسة إلى انتمائي ,.المؤسسة بها تقوم التي التي و المحتملة العواقب الاعتبار بعين اخذ أن قراراتتي في أحاول ,.المؤسسة في الزملاء مع مشتركة قيم مع قيمي تتوافق ,.المؤسسة خطط مع تتماثل للمستقبل خططي أن اشعر ,.المؤسسة في سلبيا تؤثر إليها بالانتماء أعضائها غالبية يشعر كبيرة أسرة بأنها المؤسسة وصف استطيع ,.كبير حد إلى المؤسسة . .المؤسسة في المناسب القرار اتخاذ في بحريتي اشعر ,			

DATASET COPY العينة الاستطلاعية .
 DATASET ACTIVATE العينة الاستطلاعية .
 FILTER OFF.
 USE ALL.
 SAMPLE 50 from 304.
 EXECUTE.
 DATASET ACTIVATE Jeu_de_données1.
 DATASET ACTIVATE العينة الاستطلاعية .
 RELIABILITY
 /VARIABLES=ت1 ت2 ت3 ت4 ت5 ت6 ت7 ت8 ت9 ت10 ت11 ت12
 ت13 ت14 ت15 ت16 ت17 ت18 ت19 ت20 ت21 ت22 ت23 ت24
 ت25 ت26 ت27 ت28
 /SCALE(' العملALL')
 /MODEL=ALPHA

Fiabilité

حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس اقيم العمل

Echelle :

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,869	28

RELIABILITY
 /VARIABLES=ت1 ت3 ت5 ت7 ت9 ت11 ت13 ت15 ت17 ت19 ت21
 ت23 ت25 ت27 ت2 ت4 ت6 ت8 ت10 ت12 ت14 ت16 ت18 ت20
 ت22 ت24 ت26 ت28
 /MODEL=SPLIT.

حساب معامل الثبات الفا كرونباخ بالتجزئة النصفية لمقياس قيم العمل بطريقة التجزئة النصفية
Echelle:

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,794
		Nombre d'éléments	14 ^a
	Partie 2	Valeur	,770
		Nombre d'éléments	14 ^b
	Nombre total d'éléments		
Corrélation entre les sous-échelles			,690
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,817
	Longueur inégale		,817
Coefficient de Guttman			,809
a. Les éléments sont : العمل في المبادرة روح لدي , زملائي بين و بيني العادلة بالمعاملة اشعر : يمكن العمل في زميلي تعويض يمكنني , مهنتي أسرار على أحافظ , المؤسسة في متأخرة ساعات اعمل , زملائي بين الفعال الاتصال لي تمنح الإشراف نوعية , عملي في المواقف لحل صلاحيات لي تمنح أن تواجهني التي الصعوبات تخطي على العمل في المشرفين يساعدني , تطبيق أمر علاقة بالمشرفين تربطني من نوع لي يخول زملائي من مستوى أعلى باني الشعور , العمل خارج الزملاء مع علاقات إقامة يمكنني , المهنية خبرتي , المهني مستواي مع تتناسب لي الموكلة المهام , بعلمي أقوم كوني بارتياح اشعر , السلطة ..يرام ما أحسن على عملي أداء على يدفعني معنويا حافظا تشكل			
b. Les éléments sont : العمل ساعات تتغير , لعلمي تأديتي خلال من التقدير و بالاحترام اشعر : تبعات تحملي خلال من التضحية مؤسستي تستحق , الثقة على مبنية بزملائي علاقتي , العمل متطلبات حسب مع العمل في المبادرة روح لدي , بالحوار تحل المؤسسة داخل لها أتعرض التي المواقف معظم , اقتراحاتي مع الخبرات و المعلومات أبادل , مهامي انجاز في زملائي أشارك , للمسؤولين الرجوع دون زملائي خبرتي , عملي في جديدة أفكار تقديم يمكنني , العمل في زملائي اقتراحات و آراء أتعلم , العمل في غيري يجعلني المعرفي مستواي , عملي لأداء مناسب تكويني مستوى لدي , المعنوية الروح رفع في تساهم المهنية .. عملي خلال من الآخرين الإضافة يمكنني , عملي في منضبطا			

RELIABILITY

/VARIABLES=ح1 ح2 ح3 ح4 ح5 ح6 ح7 ح8 ح9 ح10 ح11 ح12
 ح13 ح14 ح15 ح16 ح17 ح18 ح19 ح20 ح21 ح22
 /SCALE('القياس الفاكروني') ALL
 /MODEL=ALPHA

Fiabilité

Echelle : حساب معامل الثبات الفاكروني لمقياس الابداع التنظيمي

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure			

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,939	22

/VARIABLES=ح1 ح3 ح5 ح7 ح9 ح11 ح13 ح15 ح17 ح19 ح21
ح2 ح22 ح10 ح12 ح14 ح16 ح18 ح20
التنظيمي الإبداع لمقياس الثبات معامل حساب')
ALL (':النصفية التجزئة بطريقة
النصفية التجزئة بطريقة التنظيمي الإبداع لمقياس الثبات معامل حساب : Echelle

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,844
		Nombre d'éléments	11 ^a
	Partie 2	Valeur	,905
		Nombre d'éléments	11 ^b
	Nombre total d'éléments		
Corrélation entre les sous-échelles			,940
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,969
	Longueur inégale		,969
Coefficient de Guttman			,961
a. Les éléments sont : و الأفكار من عدد اكبر طرح على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك خلال فكرة من أكثر تقديم على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك , .العمل مشاكل لمواجهة السريعة الحلول , .منه الاستفادة و لرأيهم المخالف الرأي معرفة على المؤسسة في الموظفون يحرص , .قصيرة زمنية فترة في الموظفون يجد , .المختلفة العمل ظروف في السريع التفكير على القدرة المؤسسة في الموظفين لدى يوجد بمشكلات المؤسسة في الموظفين يتتبأ , .العمل بيئة في الجديدة المتغيرات مع التكيف في صعوبة المؤسسة يمتلك , .تواجههم التي للمشكلات الحل توقع الأحيان من كثير في الموظفون يستطيع , .حدوثها قبل العمل في الموظفين يجد , .الآخرون منها يعاني التي المشكلات لاكتشاف دقيقة رؤية المؤسسة في الموظفين مميزة طرق عن المؤسسة في الموظفين يبحث , .مستمرة تطوير لعملية بحاجة العمل إجراءات أن المؤسسة .متجدد بأسلوب أعمال من إليهم يسند ما المؤسسة في الموظفين ينجز , .المهام لأداء فريدة و			
b. Les éléments sont : لحل السابقة المعلومات و الأفكار استرجاع المؤسسة في الموظفون يستطيع , .بطلاقة أفكارهم عن التعبير على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك , .العمل في تواجههم التي المشكلات القدرة المؤسسة في الموظفين لدى يوجد , .صحته بعدم يقتنعون عندما موقفهم تغيير في الموظفين يتردد لا العمل أساليب في تغيرات إحداث على المؤسسة في الموظفون يحرص , .مختلفة زاوية من الأمور رؤية على الموظفين يحرص , .حدوثها يمكن التي العمل مشكلات لمواجهة المؤسسة في الموظفين يخطط , .فترة كل في الموظفين لدى يوجد , .عمل من به يقومون قيما الضعف أو القصور أوجه معرفة على المؤسسة في الابتعاد المؤسسة في الموظفين يحاول , .العمل مشاكل لمواجهة السريعة الحلول اقتراح على القدرة المؤسسة دائما المؤسسة في الموظفون يسعى , .العمل سير تعترض التي المشكلات حل في الآخرين تقليد عن يقدمونها جديدة أفكار بإنتاج خاصة مساهمة لهم بان المؤسسة في الموظفين يشعر , .جديدة أشياء لاكتشاف .العمل مجال في			

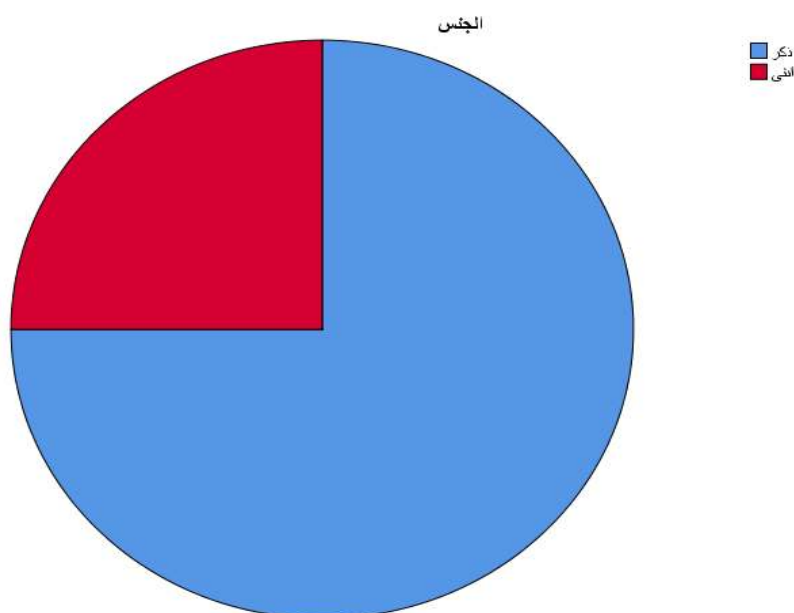
Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0

خصائص العينة الأصلية حسب الجنس:

FREQUENCIES VARIABLES=الخبر المؤهل الحالة السن الجنس

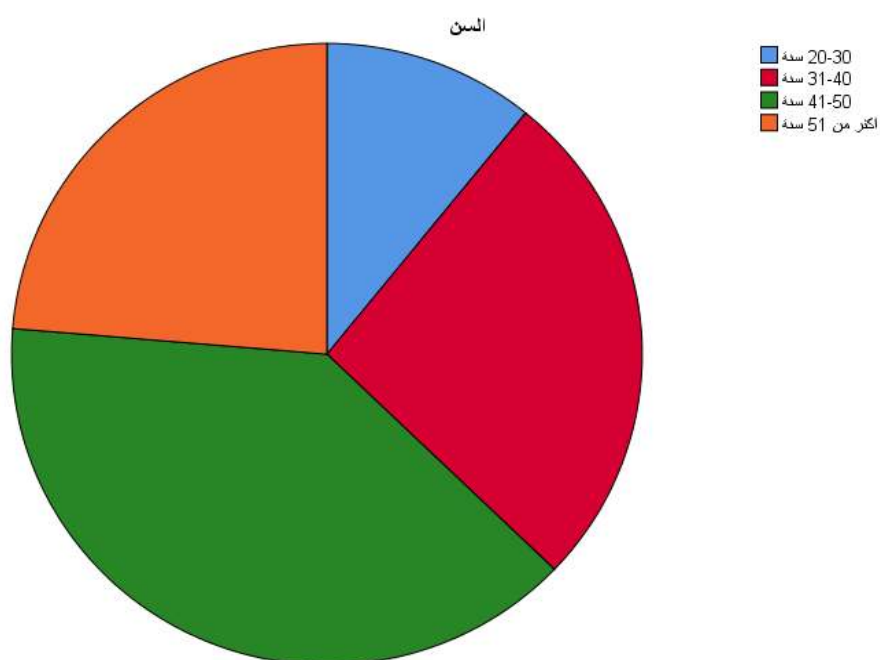
Statistiques						
		الجنس	السن	الحالة	المؤهل	الخبرة
N	Valide	304	304	304	304	304
	Manquant	0	0	0	0	0

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	228	75,0	75,0	75,0
	انثى	76	25,0	25,0	100,0
	Total	304	100,0	100,0	



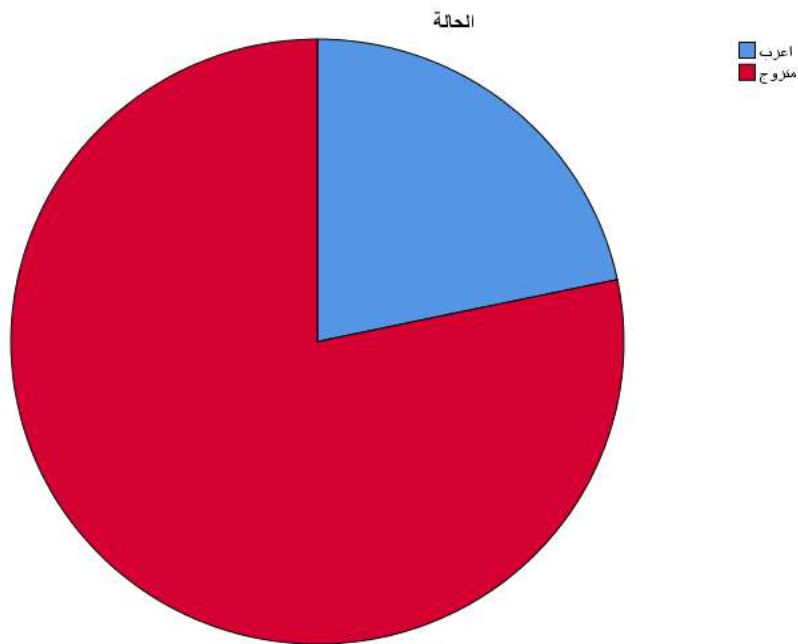
خصائص العينة الاستطلاعية حسب السن:

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-30 سنة	33	10,9	10,9	10,9
	31-40 سنة	80	26,3	26,3	37,2
	41-50 سنة	119	39,1	39,1	76,3
	اكتر من 51 سنة	72	23,7	23,7	100,0
	Total	304	100,0	100,0	



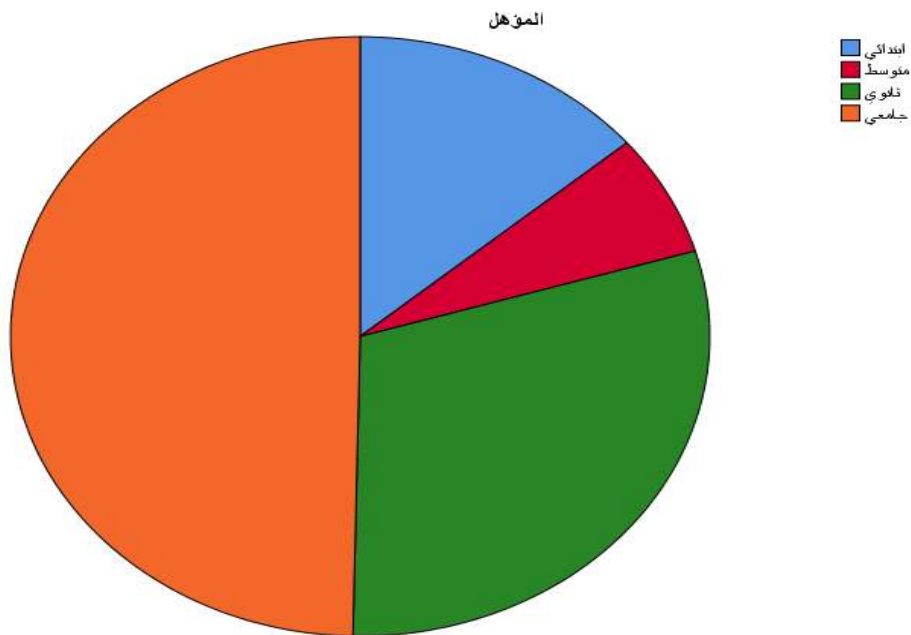
خصائص العينة الاصلية حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	66	21,7	21,7	21,7
	متزوج	238	78,3	78,3	100,0
	Total	304	100,0	100,0	



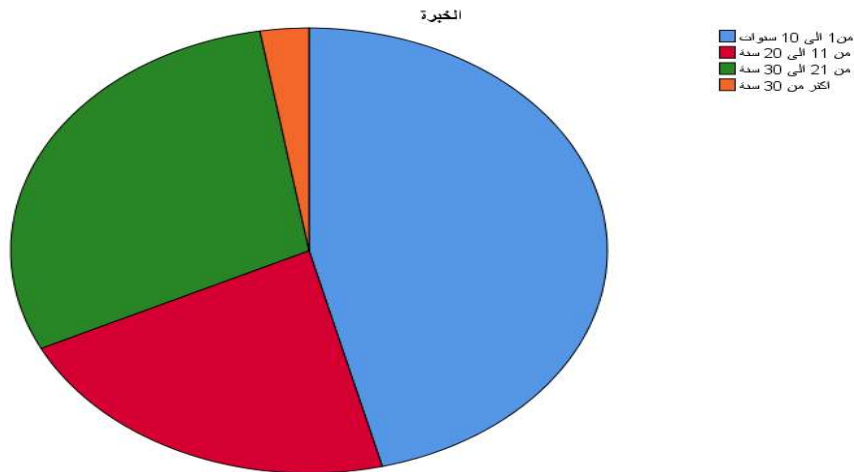
خصائص العينة الأصلية حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	42	13,8	13,8	13,8
	متوسط	20	6,6	6,6	20,4
	ثانوي	91	29,9	29,9	50,3
	جامعي	151	49,7	49,7	100,0
	Total	304	100,0	100,0	



خصائص العينة الأصلية حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Vali de	من 1 إلى 10 سنوات	140	46,1	46,1	46,1
	من 11 إلى 20 سنة	66	21,7	21,7	67,8
	من 21 إلى 30 سنة	90	29,6	29,6	97,4
	أكثر من 30 سنة	8	2,6	2,6	100,0
	Total	304	100,0	100,0	



T-TEST GROUPS = الجنس (1 2)

/MISSING = ANALYSIS

/VARIABLES = التنظيمي_ التماثل

/CRITERIA = CI(.95).

Test T

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التماثل_ التنظيمي	ذكر	228	71,6842	10,70906	,70922
	انثى	76	70,6316	11,02826	1,26503

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
التماثل التنظيمي	Hypothèse de variances égales	,000	,986	,737	302	,462	1,05263	1,42907	-1,75956	3,86482
	Hypothèse de variances inégales			,726	125,462	,469	1,05263	1,45027	-1,81754	3,92280

ONEWAY التماثل_التنظيمي BY السن :

Descriptives								
التماثل_التنظيمي								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-30 سنة	33	69,8788	8,75984	1,52489	66,7727	72,9849	58,00	87,00
31-40 سنة	80	72,7500	11,78660	1,31778	70,1270	75,3730	45,00	95,00
41-50 سنة	119	71,4118	12,60240	1,15526	69,1240	73,6995	41,00	93,00
أكثر من 51 سنة	72	70,6667	6,26414	,73824	69,1947	72,1387	57,00	81,00
Total	304	71,4211	10,78107	,61834	70,2043	72,6378	41,00	95,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التماثل_التنظيمي	Basé sur la moyenne	6,194	3	300	,000
	Basé sur la médiane	5,436	3	300	,001
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	5,436	3	241,824	,001
	Basé sur la moyenne tronquée	6,494	3	300	,000

ANOVA					
التماثل_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	260,767	3	86,922	,746	,525
Intragruppes	34957,339	300	116,524		
Total	35218,105	303			

ONEWAY التماثل_التنظيمي BY الخبرة:

Unidirectionnel Descriptives								
التماثل_التنظيمي								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
اقل من 10 سنوات	144	72,5347	8,05915	,67160	71,2072	73,8623	58,00	95,00
11-20 سنة	68	73,7500	13,36667	1,62095	70,5146	76,9854	45,00	95,00
21-30 سنة	92	67,9565	11,62974	1,21248	65,5481	70,3650	41,00	87,00
Total	304	71,4211	10,78107	,61834	70,2043	72,6378	41,00	95,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التماثل_التنظيمي	Basé sur la moyenne	10,725	2	301	,000
	Basé sur la médiane	9,108	2	301	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	9,108	2	255,411	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	11,110	2	301	,000

ANOVA					
التماثل_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1651,703	2	825,851	7,406	,001
Intragruppes	33566,402	301	111,516		
Total	35218,105	303			

Descriptives

التماثل_التنظيمي								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ابتدائي	42	70,9524	11,79076	1,81935	67,2781	74,6266	41,00	95,00
متوسط	20	72,0500	7,52872	1,68347	68,5265	75,5735	57,00	95,00
ثانوي	91	76,4176	11,68766	1,22520	73,9835	78,8517	41,00	95,00
جامعي	151	68,4570	9,14019	,74382	66,9872	69,9267	41,00	87,00
Total	304	71,4211	10,78107	,61834	70,2043	72,6378	41,00	95,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التماثل_التنظيمي	Basé sur la moyenne	6,185	3	300	,000
	Basé sur la médiane	6,173	3	300	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	6,173	3	292,046	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	6,307	3	300	,000

ANOVA					
التماثل_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3615,648	3	1205,216	11,441	,000
Intragruppes	31602,457	300	105,342		
Total	35218,105	303			

**T-TEST GROUPS=الجنس(1 2 /VARIABLES=العمل_قيم
/CRITERIA=CI(.95).**

Test T:

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العمل_قيم	ذكر	228	106,0789	13,39547	,88714
	أنثى	76	107,4474	8,83839	1,01383

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
				t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.						Inférieur	Supérieur
العمل_قيم	Hypothèse de variances égales	6,471	,011	-,832	302	,406	-1,36842	1,64517	-4,60588	1,86903
	Hypothèse de variances inégales			-1,016	195,880	,311	-1,36842	1,34717	-4,02524	1,28840

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
قيم_العمل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-30 سنة	33	105,0909	13,04407	2,27068	100,4657	109,7161	82,00	126,00
31-40 سنة	80	107,6625	15,31603	1,71238	104,2541	111,0709	74,00	140,00
41-50 سنة	119	107,8992	11,39610	1,04468	105,8304	109,9679	87,00	140,00
اكثر من 51سنة	72	103,2083	9,35367	1,10234	101,0103	105,4063	76,00	121,00
Total	304	106,4211	12,41447	,71202	105,0199	107,8222	74,00	140,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
قيم_العمل	Basé sur la moyenne	9,171	3	300	,000
	Basé sur la médiane	8,847	3	300	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	8,847	3	291,466	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	9,267	3	300	,000

ANOVA					
قيم_العمل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1184,826	3	394,942	2,603	,052
Intragruppes	45513,280	300	151,711		
Total	46698,105	303			

ONEWAY قيم_العمل BY الخبرة
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

Descriptives								
قيم_العمل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
اقل من 10 سنوات	144	106,1250	13,18978	1,09915	103,9523	108,2977	74,00	140,00
11-20 سنة	68	110,6765	14,34172	1,73919	107,2050	114,1479	76,00	140,00
21-30 سنة	92	103,7391	8,20998	,85595	102,0389	105,4394	87,00	121,00
Total	304	106,4211	12,41447	,71202	105,0199	107,8222	74,00	140,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
قيم_العمل	Basé sur la moyenne	10,607	2	301	,000
	Basé sur la médiane	9,933	2	301	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	9,933	2	262,667	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	10,634	2	301	,000

ANOVA					
قيم_العمل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1905,734	2	952,867	6,403	,002
Intragruppes	44792,371	301	148,812		
Total	46698,105	303			

ONEWAY BY قيم العمل المؤهل

Descriptives								
قيم_العمل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ابتدائي	42	103,6190	12,48404	1,92633	99,7287	107,5093	74,00	120,00
متوسط	20	109,0000	9,51453	2,12751	104,5471	113,4529	76,00	121,00
ثانوي	91	112,5714	13,44217	1,40912	109,7720	115,3709	76,00	140,00
جامعي	151	103,1523	10,58537	,86142	101,4502	104,8544	74,00	121,00
Total	304	106,4211	12,41447	,71202	105,0199	107,8222	74,00	140,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
قيم_العمل	Basé sur la moyenne	3,548	3	300	,015
	Basé sur la médiane	2,839	3	300	,038
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	2,839	3	282,983	,038
	Basé sur la moyenne tronquée	3,412	3	300	,018

ANOVA					
قيم_العمل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	5518,418	3	1839,473	13,401	,000
Intragruppes	41179,687	300	137,266		
Total	46698,105	303			

T-TEST GROUPS= الجنس (1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES= الابداع_التنظيمي
 /CRITERIA=CI(.95)

Test T

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الابداع_التنظيمي	ذكر	228	80,1140	14,61353	,96780
	انثى	76	77,3026	13,24842	1,51970

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الابداع_التنظيمي	Hypothèse de variances égales	,364	,547	1,486	302	,138	2,81140	1,89232	-,91240	6,53520
	Hypothèse de variances inégales			1,560	140,534	,121	2,81140	1,80170	-,75054	6,37335

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
الإبداع_التنظيمي								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-30 سنة	33	74,0606	17,90590	3,11702	67,7115	80,4098	42,00	102,00
31-40 سنة	80	85,1250	12,38555	1,38475	82,3687	87,8813	61,00	110,00
41-50 سنة	119	79,1261	12,53304	1,14890	76,8509	81,4012	53,00	110,00
أكثر من 51 سنة	72	75,9861	15,36733	1,81106	72,3750	79,5973	42,00	104,00
Total	304	79,4112	14,31512	,82103	77,7955	81,0268	42,00	110,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
الإبداع_التنظيمي	Basé sur la moyenne	6,853	3	300	,000
	Basé sur la médiane	4,580	3	300	,004
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	4,580	3	274,217	,004
	Basé sur la moyenne tronquée	6,565	3	300	,000

ANOVA					
الإبداع_ التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	4410,878	3	1470,293	7,647	,000
Intragruppes	57680,724	300	192,269		
Total	62091,602	303			

الإبداع_ التنظيمي :الخبرة **ONEWAY BY**
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
الإبداع_ التنظيمي								
	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minim um	Maxim um
					Borne inférieure	Borne supérieure		
اقل من 10 سنوات	144	81,2639	14,63733	1,21978	78,8528	83,6750	42,00	110,00
11-20 سنة	68	83,2353	15,91687	1,93020	79,3826	87,0880	42,00	110,00
21-30 سنة	92	73,6848	10,46914	1,09148	71,5167	75,8529	53,00	91,00
Total	304	79,4112	14,31512	,82103	77,7955	81,0268	42,00	110,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	<i>ddl1</i>	ddl2	Sig.
الابداع_التنظيمي	Basé sur la moyenne	3,122	2	301	,046
	Basé sur la médiane	3,228	2	301	,041
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	3,228	2	264,501	,041
	Basé sur la moyenne tronquée	3,124	2	301	,045

ANOVA					
الابداع_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	4505,536	2	2252,768	11,775	,000
Intragruppes	57586,066	301	191,316		
Total	62091,602	303			

الإبداع_التنظيمي المؤهل: ONEWAY BY

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
الإبداع_التنظيمي								
	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standar d	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximu m
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ابتدائي	42	79,6905	14,67948	2,26509	75,1160	84,2649	42,00	106,00
متوسط	20	81,5500	13,85821	3,09879	75,0642	88,0358	42,00	106,00
ثانوي	91	84,2198	12,45418	1,30555	81,6261	86,8135	56,00	110,00
جامعي	151	76,1523	14,57063	1,18574	73,8094	78,4952	42,00	104,00
Total	304	79,4112	14,31512	,82103	77,7955	81,0268	42,00	110,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
الإبداع_التنظيمي	Basé sur la moyenne	1,336	3	300	,263
	Basé sur la médiane	,850	3	300	,467
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,850	3	292,651	,467
	Basé sur la moyenne tronquée	1,202	3	300	,309

ANOVA					
الإبداع_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3802,575	3	1267,525	6,524	,000
Intragruppes	58289,027	300	194,297		
Total	62091,602	303			

معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس التماثل التنظيمي : Echelle

Récapitulatif de traitement des observations				
			N	%
Observations	Valide		50	100,0
	Exclue ^a		0	,0
	Total		50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.				

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	19

RELIABILITY

/VARIABLES=س1 س3 س5 س7 س9 س11 س13 س15 س17 س19 س2 س4
س6 س8 س10 س12 س14 س16 س18

ALL ')/SCALE(معامل الثبات الفا كرونباخ بالتجزئة النصفية لمقياس التماثل التنظيمي ALL ')
/MODEL=SPLIT.

Fiabilité

حساب معامل الثبات الفا كرونباخ بالتجزئة النصفية لمقياس التماثل التنظيمي بطريقة
التجزئة النصفية: Echelle

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,864
		Nombre d'éléments	10 ^a
	Partie 2	Valeur	,830
		Nombre d'éléments	9 ^b
	Nombre total d'éléments		19
Corrélation entre les sous-échelles			,911
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,953
	Longueur inégale		,954
Coefficient de Guttman			,951

a. Les éléments sont :
 أدافع عن أهداف و إستراتيجية المؤسسة أمام الآخرين , .ابدّل جميع جهودي
 للوصول المؤسسة إلى تحقيق أهدافها ,.اشعر دائما بان المؤسسة تحقق أهدافي ,.أدافع عن المؤسسة عندما
 يتم انتقاد الآخرين لها بطريقة غير موضوعية ,.انظر إلى مشكلات على أنها مشكلاتي الشخصية ,.أوافق على
 بعض سياسات المؤسسة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني ,.اشعر بانني في هذه المؤسسة أتميز بأدائي عن
 الآخرين الذين يعملون في مؤسسات أخرى ,.افتخر بان أكون احد العاملين في المؤسسة ,.اشعر بانني عضو
 فعال في هذه المؤسسة ,.سأستمر بالعمل في المؤسسة وان توفرت لي فرص عمل أخرى .

b. Les éléments sont :
 الاستعداد لقضاء حياتي المهنية في المؤسسة ,.ارغب في التحدث مع الآخرين عن الانجازات التي تقوم بها
 المؤسسة ,. انتمائي إلى المؤسسة يجعلني أكثر اندفاعا للعمل ,.لدي أفكار متماثلة كثيرا مشتركة مع الزملاء
 في المؤسسة , .أحاول في قراراتتي أن اخذ بعين الاعتبار العواقب المحتملة و التي تؤثر سلبيا في المؤسسة , .
 اشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة ,.تتوافق قيمتي مع قيم المؤسسة إلى حد كبير ,.استطيع
 وصف المؤسسة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها , .اشعر بحريتي في اتخاذ القرار
 المناسب في المؤسسة..

DATASET COPY العينة الاستطلاعية.

DATASET ACTIVATE العينة الاستطلاعية.

SAMPLE 50 from 304.

RELIABILITY

/VARIABLES=ت1 ت2 ت3 ت4 ت5 ت6 ت7 ت8 ت9 ت10 ت11 ت12 ت13
ت24 ت23 ت22 ت21 ت20 ت19 ت18 ت17 ت16 ت15 ت14

ت28 ت27 ت26 ت25

/SCALE(' حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس اقيم العمل ALL ')
/MODEL=ALPHA

Fiabili

Echelle : حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس قيم العمل

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,869	28

RELIABILITY

/VARIABLES=ت1 ت3 ت5 ت7 ت9 ت11 ت13 ت15 ت17 ت19 ت21 ت23 ت25 ت27
ت2 ت4 ت6 ت8 ت10 ت12 ت14 ت16 ت18 ت20 ت22 ت24 ت26 ت28

/SCALE('العمل اقيم لمقياس الفاكرونباخ الثبات معامل حساب') ALL /MODEL=SPLIT.

Fiabilité

حساب معامل الثبات الفا كرونباخ بالتجزئة النصفية لمقياس قيم العمل بطريقة التجزئة

النصفية : Echelle :

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité			
Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,794
		Nombre d'éléments	14a
	Partie 2	Valeur	,770
		Nombre d'éléments	14b
	Nombre total d'éléments		
Corrélation entre les sous-échelles			,690
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,817
	Longueur inégale		,817
Coefficient de Guttman			,809
a. Les éléments sont : اشعر بالمعاملة العادلة بيني و بين زملائي ,لدي روح المبادرة في العمل ,اعمل ساعات متأخرة في المؤسسة , .أحافظ على أسرار مهنتي , .يمكنني تعويض زميلي في العمل , .يمكن أن تمنح لي صلاحيات لحل المواقف في عملي , .نوعية الإشراف تمنح لي الاتصال الفعال بين زملائي , .تربطني بالمشرفين علاقة أمر تطبيق , .يساعدني المشرفين في العمل على تخطي الصعوبات التي تواجهني , .يمكنني إقامة علاقات مع الزملاء خارج العمل , .الشعور بانني أعلى مستوى من زملائي يخول لي نوع من السلطة , .اشعر بارتياح كوني أقوم بعمل , .المهام الموكلة لي تتناسب مع مستواي المهني , .خبرتي المهنية تشكل حافزا معنويا يدفعني على أداء عملي على أحسن ما يرام..			

b. Les éléments sont :
 علاقتي بزملائي مبنية على الثقة ,تستحق مؤسستي التضحية من خلال تحملي تبعات اقتراحاتي ,معظم المواقف التي أتعرض لها داخل المؤسسة تحل بالحوار , لدي روح المبادرة في العمل مع زملائي دون الرجوع للمسؤولين , .أشارك زملائي في انجاز مهامهم ,أبتادل المعلومات و الخبرات مع غيري في العمل , .أقبل آراء و اقتراحات زملائي في العمل ,يمكنني تقديم أفكار جديدة في عملي ,خبرتي المهنية تساهم في رفع الروح المعنوية ,لدي مستوى تكويني مناسب لأداء عملي ,مستواي المعرفي يجعلني منضبطا في عملي ,يمكنني الإضافة للآخرين من خلال عملي..

RELIABILITY

/VARIABLES=ح1 ح2 ح3 ح4 ح5 ح6 ح7 ح8 ح9 ح10 ح11 ح12 ح13 ح14 ح15 ح16 ح17 ح18 ح19 ح20 ح21 ح22

ALL ('التنظيمي الابداع لمقياس الفاكرونباخ الثبات معامل حساب')

/MODEL=ALPHA

Fiabilité

Echelle : حساب معامل الثبات الفاكرونباخ لمقياس الابداع التنظيمي

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédur			

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,939	22

RELIABILITY

/VARIABLES=ح1 ح3 ح5 ح7 ح9 ح11 ح13 ح15 ح17 ح19 ح21 ح2 ح4 ح6 ح8 ح10 ح12 ح14 ح16 ح18 ح20 ح22

ALL ('النصفية التجزئة بطريقة التنظيمي الإبداع لمقياس الثبات معامل حساب')

/MODEL=SPLIT.

Fiabilité

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,844
		Nombre d'éléments	11^a
	Partie 2	Valeur	,905
		Nombre d'éléments	11^b
	Nombre total d'éléments		22
Corrélation entre les sous-échelles			,940
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,969
	Longueur inégale		,969
Coefficient de Guttman			,961

a. Les éléments sont : لمواجهة السريعة الحلول و الأفكار من عدد اكبر طرح على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك . العمل مشاكل في الموظفون يحرص , قصيرة زمنية فترة خلال فكرة من أكثر تقديم على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك , العمل مشاكل في السريع التفكير على القدرة المؤسسة في الموظفين لدى يوجد , منه الاستفادة و لرأيهم المخالف الرأي معرفة على المؤسسة الموظفين يتنبأ , العمل بيئة في الجديدة المتغيرات مع التكيف في صعوبة المؤسسة في الموظفون يجد , المختلفة العمل ظروف يمتلك , تواجههم التي للمشكلات الحل توقع الأحيان من كثير في الموظفون يستطيع , حدوثها قبل العمل بمشكلات المؤسسة في إجراءات أن المؤسسة في الموظفون يجد , الآخرون منها يعاني التي المشكلات لاكتشاف دقيقة رؤية المؤسسة في الموظفين في الموظفون ينجز , المهام لأداء فريدة و مميزة طرق عن المؤسسة في الموظفين يبحث , مستمرة تطوير لعملية بحاجة العمل .متجدد بأسلوب أعمال من إليهم يسند ما المؤسسة

b. Les éléments sont : تواجههم التي المشكلات لحل السابقة المعلومات و الأفكار استرجاع المؤسسة في الموظفون يستطيع . عندما موقفهم تغيير في الموظفون يتردد لا , بطلاقة أفكارهم عن التعبير على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك , العمل في الموظفون يحرص , مختلفة زاوية من الأمور رؤية على القدرة المؤسسة في الموظفون لدى يوجد , صحته بعدم يقتنعون يمكن التي العمل مشكلات لمواجهة المؤسسة في الموظفون يخطط , فترة كل العمل أساليب في تغييرات إحداث على المؤسسة الموظفين لدى يوجد , عمل من به يقومون قيما الضعف أو القصور أوجه معرفة على المؤسسة في الموظفون يحرص , حدوثها الآخرين تقليد عن الابتعاد المؤسسة في الموظفون يحاول , العمل مشاكل لمواجهة السريعة الحلول اقتراح على القدرة المؤسسة في في الموظفين يشعر , جديدة أشياء لاكتشاف دائما المؤسسة في الموظفون يسعى , العمل سير تعترض التي المشكلات حل في العمل مجال في يقدمونها جديدة أفكار بإنتاج خاصة مساهمة لهم بان المؤسسة

حساب معامل الثبات لمقياس الإبداع التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

T-TEST GROUPS = الجنس (1 2)

/VARIABLES=التنظيمي_التماثل

Test T

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التماثل_التنظيمي	ذكر	228	71,6842	10,70906	,70922
	انثى	76	70,6316	11,02826	1,26503

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
التماثل التنظيمي	Hypothèse de variances égales	,000	,986	,737	302	,462	1,05263	1,42907	-1,75956	3,86482
	Hypothèse de variances inégales			,726	125,462	,469	1,05263	1,45027	-1,81754	3,92280

التماثل_التنظيمي السن ONEWAY BY

Descriptives								
التنظيمي_التماثل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-30 سنة	33	69,8788	8,75984	1,52489	66,7727	72,9849	58,00	87,00
31-40 سنة	80	72,7500	11,78660	1,31778	70,1270	75,3730	45,00	95,00
41-50 سنة	119	71,4118	12,60240	1,15526	69,1240	73,6995	41,00	93,00
من أكثر سنة 51	72	70,6667	6,26414	,73824	69,1947	72,1387	57,00	81,00
Total	304	71,4211	10,78107	,61834	70,2043	72,6378	41,00	95,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التماثل_التنظيمي	Basé sur la moyenne	6,194	3	300	,000
	Basé sur la médiane	5,436	3	300	,001
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	5,436	3	241,824	,001
	Basé sur la moyenne tronquée	6,494	3	300	,000

ANOVA					
التنظيمي_التماثل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	260,767	3	86,922	,746	,525
Intragruppes	34957,339	300	116,524		
Total	35218,105	303			

ONEWAY التماثل_التنظيمي BY الخبرة

Unidirectionnel Descriptives								
التماثل_التنظيمي								
	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standar d	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimu m	Maxim um
					Borne inférieur e	Borne supérieur e		
اقل من 10 سنوات	144	72,5347	8,05915	,67160	71,2072	73,8623	58,00	95,00
11-20 سنة	68	73,7500	13,36667	1,62095	70,5146	76,9854	45,00	95,00
21-30 سنة	92	67,9565	11,62974	1,21248	65,5481	70,3650	41,00	87,00
Total	304	71,4211	10,78107	,61834	70,2043	72,6378	41,00	95,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التماثل_التنظيمي	Basé sur la moyenne	10,725	2	301	,000
	Basé sur la médiane	9,108	2	301	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	9,108	2	255,411	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	11,110	2	301	,000

ANOVA					
التماثل_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1651,703	2	825,851	7,406	,001
Intragruppes	33566,402	301	111,516		
Total	35218,105	303			

التمائل_التنظيمي المؤهل: ONEWAY BY

Descriptives

التمائل_التنظيمي								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ابتدائي	42	70,9524	11,79076	1,81935	67,2781	74,6266	41,00	95,00
متوسط	20	72,0500	7,52872	1,68347	68,5265	75,5735	57,00	95,00
ثانوي	91	76,4176	11,68766	1,22520	73,9835	78,8517	41,00	95,00
جامعي	151	68,4570	9,14019	,74382	66,9872	69,9267	41,00	87,00
Total	304	71,4211	10,78107	,61834	70,2043	72,6378	41,00	95,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
التمائل_التنظيمي	Basé sur la moyenne	6,185	3	300	,000
	Basé sur la médiane	6,173	3	300	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	6,173	3	292,046	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	6,307	3	300	,000

ANOVA					
التمائل_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3615,648	3	1205,216	11,441	,000
Intragruppes	31602,457	300	105,342		

Total	35218,105	303			

T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=العمل_قيم/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
قيم_العمل	ذكر	228	106,0789	13,39547	,88714
	أنثى	76	107,4474	8,83839	1,01383

Test des échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
قيم_العمل	Hypothèse de variances égales	6,471	,011	-,832	302	,406	-1,36842	1,64517	-4,60588	1,86903
	Hypothèse de variances inégales			-1,016	195,880	,311	-1,36842	1,34717	-4,02524	1,28840

السن BY العمل_قيم ONEWAY
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
قيم_العمل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-30 سنة	33	105,0909	13,04407	2,27068	100,4657	109,7161	82,00	126,00
31-40 سنة	80	107,6625	15,31603	1,71238	104,2541	111,0709	74,00	140,00
41-50 سنة	119	107,8992	11,39610	1,04468	105,8304	109,9679	87,00	140,00
أكثر من 51 سنة	72	103,2083	9,35367	1,10234	101,0103	105,4063	76,00	121,00
Total	304	106,4211	12,41447	,71202	105,0199	107,8222	74,00	140,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
قيم_العمل	Basé sur la moyenne	9,171	3	300	,000
	Basé sur la médiane	8,847	3	300	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	8,847	3	291,466	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	9,267	3	300	,000

ANOVA					
قيم_العمل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1184,826	3	394,942	2,603	,052
Intragruppes	45513,280	300	151,711		
Total	46698,105	303			

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
قيم_العمل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
من اقل 10 سنوات	144	106,1250	13,18978	1,09915	103,9523	108,2977	74,00	140,00
11- سنة 20	68	110,6765	14,34172	1,73919	107,2050	114,1479	76,00	140,00
21- سنة 30	92	103,7391	8,20998	,85595	102,0389	105,4394	87,00	121,00
Total	304	106,4211	12,41447	,71202	105,0199	107,8222	74,00	140,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
قيم_العمل	Basé sur la moyenne	10,607	2	301	,000
	Basé sur la médiane	9,933	2	301	,000
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	9,933	2	262,667	,000
	Basé sur la moyenne tronquée	10,634	2	301	,000

ANOVA					
قيم_العمل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1905,734	2	952,867	6,403	,002
Intragroupes	44792,371	301	148,812		
Total	46698,105	303			

ONEWAY **المؤهل BY العمل_قيم**

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
قيم_العمل								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ابتدائي	42	103,6190	12,48404	1,92633	99,7287	107,5093	74,00	120,00
متوسط	20	109,0000	9,51453	2,12751	104,5471	113,4529	76,00	121,00
ثانوي	91	112,5714	13,44217	1,40912	109,7720	115,3709	76,00	140,00
جامعي	151	103,1523	10,58537	,86142	101,4502	104,8544	74,00	121,00
Total	304	106,4211	12,41447	,71202	105,0199	107,8222	74,00	140,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
قيم_العمل	Basé sur la moyenne	3,548	3	300	,015
	Basé sur la médiane	2,839	3	300	,038
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	2,839	3	282,983	,038
	Basé sur la moyenne tronquée	3,412	3	300	,018

ANOVA					
قيم_العمل					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	5518,418	3	1839,473	13,401	,000
Intragroupes	41179,687	300	137,266		
Total	46698,105	303			

T-TEST GROUPS=الجنس(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=التنظيمي_الابداع

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الابداع_التنظيمي	ذكر	228	80,1140	14,61353	,96780
	انثى	76	77,3026	13,24842	1,51970

Test des échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %
									Inférieur Supérieur
التنظيمي_الابداع	Hypothèse de variances égales	,364	,547	1,486	302	,138	2,81140	1,89232	-,91240 6,53520
	Hypothèse de variances inégales			1,560	140,534	,121	2,81140	1,80170	-,75054 6,37335

ONEWAY_الابداع_التنظيمي BY السن
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
التنظيمي_الابداع								
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-30 سنة	33	74,0606	17,90590	3,11702	67,7115	80,4098	42,00	102,00
31-40 سنة	80	85,1250	12,38555	1,38475	82,3687	87,8813	61,00	110,00
41-50 سنة	119	79,1261	12,53304	1,14890	76,8509	81,4012	53,00	110,00
اكتر من 51 سنة	72	75,9861	15,36733	1,81106	72,3750	79,5973	42,00	104,00
Total	304	79,4112	14,31512	,82103	77,7955	81,0268	42,00	110,00

Test d'homogénéité des variances						
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.	
الابداع_التنظيمي	Basé sur la moyenne	6,853	3	300	,000	
	Basé sur la médiane	4,580	3	300	,004	
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	4,580	3	274,217	,004	
	Basé sur la moyenne tronquée	6,565	3	300	,000	

ANOVA					
الابداع_ التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	4410,878	3	1470,293	7,647	,000
Intragruppes	57680,724	300	192,269		
Total	62091,602	303			

ONEWAY الابداع_ التنظيمي BY الخبرة
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
الابداع_ التنظيمي								
	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maxim um
					Borne inférieur e	Borne supérieu re		
اقل من 10 سنوات	144	81,2639	14,63733	1,21978	78,8528	83,6750	42,00	110,00
11-20 سنة	68	83,2353	15,91687	1,93020	79,3826	87,0880	42,00	110,00
21-30 سنة	92	73,6848	10,46914	1,09148	71,5167	75,8529	53,00	91,00
Total	304	79,4112	14,31512	,82103	77,7955	81,0268	42,00	110,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
الابداع_التنظيمي	Basé sur la moyenne	3,122	2	301	,046
	Basé sur la médiane	3,228	2	301	,041
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	3,228	2	264,501	,041
	Basé sur la moyenne tronquée	3,124	2	301	,045

ANOVA					
التنظيمي_الابداع					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	4505,536	2	2252,768	11,775	,000
Intragruppes	57586,066	301	191,316		
Total	62091,602	303			

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS.

Descriptives								
الابداع_التنظيمي								
	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minim um	Maxi mum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ابتدائي	42	79,6905	14,67948	2,26509	75,1160	84,2649	42,00	106,00
متوسط	20	81,5500	13,85821	3,09879	75,0642	88,0358	42,00	106,00
ثانوي	91	84,2198	12,45418	1,30555	81,6261	86,8135	56,00	110,00
جامعي	151	76,1523	14,57063	1,18574	73,8094	78,4952	42,00	104,00
Total	304	79,4112	14,31512	,82103	77,7955	81,0268	42,00	110,00

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
الابداع_التنظيمي	Basé sur la moyenne	1,336	3	300	,263
	Basé sur la médiane	,850	3	300	,467
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,850	3	292,651	,467
	Basé sur la moyenne tronquée	1,202	3	300	,309

ANOVA					
الابداع_التنظيمي					
	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	3802,575	3	1267,525	6,524	,000
Intragruppes	58289,027	300	194,297		
Total	62091,602	303			

RELIABILITY

/VARIABLES=س2 س3 س4 س5 س6 س7 س8 س9 س10 س11 س12 س13 س14 س15
 الوظيفي_الانتماء 1ت س19 س18 س17 س16 س
 التنظيمي_التماثل العضوية التشابه
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
 /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

Fiabilité

Avertissements	
Le déterminant de la matrice de covariance est nul ou quasi-nul. Les statistiques basées sur sa matrice inverse sont impossibles à calculer et sont affichées sous la forme de valeurs manquantes par défaut.	

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	304	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	304	100.0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
.866	.947	23

Statistiques d'éléments			
	Moyenne	Ecart type	N
لدي الاستعداد لقضاء حياتي المهنية في المؤسسة.	3.2368	1.07622	304
ابدل جميع جهودي لوصول المؤسسة إلى تحقيق أهدافها.	4.1842	.72139	304
ارغب في التحدث مع الآخرين عن الانجازات التي تقوم بها المؤسسة.	3.9079	.84709	304
اشعر دائما بان المؤسسة تحقق أهدافي.	3.7237	.96948	304
انتمائي إلى المؤسسة يجعلني أكثر اندفاعا للعمل.	3.8553	.92923	304
أدافع عن المؤسسة عندما يتم انتقاد الآخرين لها بطريقة غير موضوعية.	4.1184	.68875	304
لدي أفكار متماثلة كثيرا مشتركة مع الزملاء في المؤسسة.	3.8947	.77210	304
انظر إلى مشكلات على أنها مشكلاتي الشخصية.	3.7632	.79384	304
أحاول في قراراتي أن اخذ بعين الاعتبار العواقب المحتملة و التي تؤثر سلبيا في المؤسسة.	3.9737	.76168	304
أوافق على بعض سياسات المؤسسة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني.	3.8158	.70286	304
اشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة.	3.3421	.94121	304
اشعر بانني في هذه المؤسسة أتميز بأدائي عن الآخرين الذين يعملون في مؤسسات أخرى.	3.4737	.89699	304
تتوافق قلبي مع قيم المؤسسة إلى حد كبير.	3.5132	.85200	304
افتخر بان أكون احد العاملين في المؤسسة.	3.8421	.96202	304
استطيع وصف المؤسسة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها.	3.8947	1.02225	304
اشعر بانني عضو فعال في هذه المؤسسة.	3.8947	1.02225	304
اشعر بحريتي في اتخاذ القرار المناسب في المؤسسة.	3.3684	1.05107	304
سأستمر بالعمل في المؤسسة وان توفرت لي فرص عمل أخرى.	3.4079	1.09216	304
اشعر بالمعاملة العادلة بيني و بين زملائي.	3.3289	1.07031	304
الانتماء_الوظيفي	27.2368	4.18032	304
التشابه	25.7763	3.84724	304
العضوية	18.4079	4.17498	304
التماثل_التنظيمي	71.4211	10.78107	304

Statistiques récapitulatives d'éléments							
	Moyenn e	Minimu m	Maximum	Plage	Maximum / Minimum	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	9.277	3.237	71.421	68.184	22.065	233.172	23
Variance des éléments	7.904	.474	116.231	115.757	245.018	587.067	23
Covariances inter-éléments	1.728	-.068-	40.402	40.470	-590.335-	20.638	23
Corrélations inter-éléments	.436	-.106-	.896	1.003	-8.451-	.035	23

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
لدي الاستعداد لقضاء حياتي المهنية في المؤسسة.	210.1447	1016.019	.569	.	.861
أبدل جميع جهودي للوصول المؤسسة إلى تحقيق أهدافها.	209.1974	1025.928	.643	.	.863
أرغب في التحدث مع الآخرين عن الانجازات التي تقوم بها المؤسسة.	209.4737	1020.897	.639	.	.862
أشعر دائماً بأن المؤسسة تحقق أهدافي.	209.6579	1017.810	.605	.	.861
انتمائي إلى المؤسسة يجعلني أكثر اندفاعاً للعمل.	209.5263	1013.161	.713	.	.861
أدافع عن المؤسسة عندما يتم انتقاد الآخرين لها بطريقة غير موضوعية.	209.2632	1036.181	.440	.	.864
لدي أفكار متماثلة كثيراً مشتركة مع الزملاء في المؤسسة.	209.4868	1033.729	.440	.	.864
انظر إلى مشكلات على أنها مشكلاتي الشخصية.	209.6184	1035.775	.387	.	.864
أحاول في قراراتتي أن اخذ بعين الاعتبار العواقب المحتملة و التي تؤثر سلباً في المؤسسة.	209.4079	1039.582	.326	.	.865

أوافق على بعض سياسات المؤسسة في الأمور المهمة المتعلقة بشؤوني.	209.5658	1028.735	.598	.	.863
اشعر أن خططي للمستقبل تتماثل مع خطط المؤسسة.	210.0395	1014.216	.685	.	.861
اشعر بانني في هذه المؤسسة أتميز بأدائي عن الآخرين الذين يعملون في مؤسسات أخرى.	209.9079	1012.652	.748	.	.860
تتوافق قيمي مع قيم المؤسسة إلى حد كبير.	209.8684	1016.511	.717	.	.861
افتخر بان أكون احد العاملين في المؤسسة.	209.5395	1011.444	.716	.	.860
استطيع وصف المؤسسة بأنها أسرة كبيرة يشعر غالبية أعضائها بالانتماء إليها.	209.4868	1007.010	.742	.	.860
اشعر بانني عضو فعال في هذه المؤسسة.	209.4868	1007.617	.732	.	.860
اشعر بحريتي في اتخاذ القرار المناسب في المؤسسة.	210.0132	1011.815	.647	.	.861
سأستمر بالعمل في المؤسسة وان توفرت لي فرص عمل أخرى.	209.9737	1007.524	.685	.	.860
اشعر بالمعاملة العادلة بيني و بين زملائي.	210.0526	1014.862	.589	.	.861
الانتماء_الوظيفي	186.1447	831.042	.862	.	.840
التشابه	187.6053	854.180	.832	.	.843
العضوية	194.9737	832.791	.855	.	.841
التماثل_التنظيمي	141.9605	472.170	.998	.	.902

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
213.3816	1056.184	32.49898	23

ثبات مقياس قيم العمل ككل للعينة الاصلية:

RELIABILITY

/VARIABLES=ت1 ت2 ت3 ت4 ت5 ت6 ت7 ت8 ت9 ت10 ت11 ت12 ت13 ت14 ت15
ت16 ت17 ت18 ت19 ت20 ت21 ت22 ت23 ت24

العمل_قيم المعرفية_القيم الاجتماعية_القيم الاخلاقية_القيم ت25 ت26 ت27 ت28

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

Avertissements	
Le déterminant de la matrice de covariance est nul ou quasi-nul. Les statistiques basées sur sa matrice inverse sont impossibles à calculer et sont affichées sous la forme de valeurs manquantes par défaut.	

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	304	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	304	100.0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	304	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	304	100.0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
.844	.929	32

• Statistiques récapitulatives d'éléments							
	Moyenne	Minimum	Maximum	Plage	Maximum / Minimum	Varianc e	Nombr e d'éléme nts
Moyenne des éléments	9.977	2.885	106.421	103.536	36.889	397.708	32
Variance des éléments	7.905	.409	154.119	153.711	377.278	766.577	32
Covariances inter-éléments	1.143	-.385-	54.340	54.725	-141.203-	18.423	32
Corrélations inter-éléments	.289	-.343-	.895	1.238	-2.609-	.044	32

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
زملاني بين و بيني العادلة بالمعاملة اشعر	315.9342	1335.527	.644	.	.839
لعملي تأديتي خلال من التقدير و بالاحترام اشعر	315.4211	1352.687	.522	.	.841
العمل في المبادرة روح لدي	315.1842	1353.464	.566	.	.841
العمل متطلبات حسب العمل ساعات تتغير	315.4211	1348.957	.670	.	.840
المؤسسة في متأخرة ساعات اعمل	315.7632	1350.030	.450	.	.841
الثقة على مبنية بزملاني علاقتي	315.2500	1347.429	.675	.	.840
مهنتي أسرار على أحافظ	314.9737	1363.359	.473	.	.842
تبعات تحملي خلال من التضحية مؤسستي تستحق اقتراحاتي	315.4605	1354.381	.572	.	.841
العمل في زميلي تعويض يمكنني	315.2500	1358.287	.508	.	.841
تحل المؤسسة داخل لها أتعرض التي المواقف معظم بالحوار	315.5000	1341.069	.683	.	.839
عملي في المواقف لحل صلاحيات لي تمنح أن يمكن	315.6711	1335.344	.691	.	.838
الرجوع دون زملائي مع العمل في المبادرة روح لدي للمسئولين	315.5132	1359.511	.490	.	.841
زملاني بين الفعال الاتصال لي تمنح الإشراف نوعية	315.4803	1357.498	.508	.	.841

.مهامي انجاز في زملائي أشارك	315.7039	1370.935	.222	.	.843
.تطبيق أمر علاقة بالمشرفين تربطني	315.6053	1347.672	.615	.	.840
.العمل في غيري مع الخبرات و المعلومات أتبادل	315.3947	1360.227	.372	.	.842
التي الصعوبات تخطي على العمل في المشرفين يساعدني .تواجهني	315.5000	1353.604	.434	.	.841
.العمل في زملائي اقتراحات و آراء أتقبل	315.0987	1361.997	.523	.	.842
.العمل خارج الزملاء مع علاقات إقامة يمكنني	315.5526	1373.595	.197	.	.844
.عملي في جديدة أفكار تقديم يمكنني	315.4836	1349.709	.506	.	.840
من نوع لي يخول زملائي من مستوى أعلى باني الشعور .السلطة	316.3783	1366.922	.214	.	.843
.المعنوية الروح رفع في تساهم المهنية خبرتي	315.3158	1366.936	.371	.	.843
.بعملي أقوم كوني بارتياح اشعر	315.2632	1348.577	.569	.	.840
.عملي لأداء مناسب تكويني مستوى لدي	315.3289	1353.515	.472	.	.841
.المهني مستواي مع تتناسب لي الموكلة المهام	315.6974	1355.492	.357	.	.842
.عملي في منضبطا يجعلني المعرفي مستواي	315.1316	1365.210	.410	.	.842
عملي أداء على يدفعني معنويا حافزا تشكل المهنية خبرتي .يرام ما أحسن على	315.3586	1349.498	.550	.	.840
.عملي خلال من للآخرين الإضافة يمكنني	315.3125	1353.820	.608	.	.841
الاخلاقية_القيم	284.5526	1090.070	.753	.	.821
الاجتماعية_القيم	281.6513	1092.736	.864	.	.816
المعرفية_القيم	285.1645	1130.587	.684	.	.825
العمل_قيم	212.8421	616.477	1.000	.	.868

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
319.2632	1387.072	37.24342	32

ثبات مقياس الابداع التنظيمي ككل للعينة الاصلية:

RELIABILITY

/VARIABLES=ح1 ح2 ح3 ح4 ح5 ح6 ح7 ح8 ح9 ح10 ح11 ح12 ح13 ح14 ح15 ح16

الطلاقة ح17 ح18 ح19 ح20 ح21 ح22

التنظيمي_الابداع الاصاله الحساسيه المرونة

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

Avertissements	
Le déterminant de la matrice de covariance est nul ou quasi-nul. Les statistiques basées sur sa matrice inverse sont impossibles à calculer et sont affichées sous la forme de valeurs manquantes par défaut.	

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	304	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	304	100.0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
.870	.961	27

Statistiques récapitulatives d'éléments							
	Moyenne	Minimum	Maximum	Plage	Maximum / Minimum	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	8.823	3.283	79.411	76.128	24.189	234.729	27
Variance des éléments	11.082	.688	204.923	204.235	297.844	1546.107	27
Covariances inter-éléments	2.201	-.149-	60.295	60.444	-404.066-	37.569	27
Corrélations inter-éléments	.475	-.154-	.925	1.079	-6.018-	.050	27

Statistiques de total des éléments					
	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
طرح على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك السريعة الحلول و الأفكار من عدد اكبر العمل مشاكل لمواجهة	234.4309	1824.279	.212	.	.870
استرجاع المؤسسة في الموظفون يستطيع المشكلات لحل السابقة المعلومات و الأفكار العمل في تواجههم التي	234.4934	1814.983	.405	.	.869
على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك قصيرة زمنية فترة خلال فكرة من أكثر تقديم	234.5296	1796.461	.602	.	.867
على القدرة المؤسسة في الموظفين يمتلك بطلاقة أفكارهم عن التعبير	234.7270	1788.925	.653	.	.867
معرفة على المؤسسة في الموظفون يحرص منه الاستفادة و لرايهم المخالف الرأي	234.7039	1779.358	.805	.	.866
عندما موقفهم تغيير في الموظفين يتردد لا صحته بعدم يقتنعون	234.6875	1779.450	.789	.	.866
على القدرة المؤسسة في الموظفين لدى يوجد المختلفة العمل ظروف في السريع التفكير	234.4638	1785.372	.787	.	.866
على القدرة المؤسسة في الموظفين لدى يوجد مختلفة زاوية من الأمور رؤية	234.4704	1785.570	.633	.	.866
في صعوبة المؤسسة في الموظفون يجد العمل بيئة في الجديدة المتغيرات مع التكيف	234.5987	1810.399	.391	.	.869
إحداث على المؤسسة في الموظفون يحرص فترة كل العمل أساليب في تغيرات	234.6612	1776.383	.771	.	.865
العمل بمشكلات المؤسسة في الموظفين يتنبأ حدوثها قبل	234.9507	1788.885	.599	.	.867
لمواجهة المؤسسة في الموظفين يخطط حدوثها يمكن العمل مشكلات	234.8717	1789.545	.630	.	.867
توقع الأحيان من كثير في الموظفون يستطيع تواجههم التي للمشكلات الحل	234.5691	1798.279	.573	.	.867
معرفة على المؤسسة في الموظفون يحرص من به يقومون قيما الضعف أو القصور أوجه عمل	234.6579	1776.338	.846	.	.865
دقيقة رؤية المؤسسة في الموظفين يمتلك الآخرون منها يعاني التي المشكلات لاكتشاف	234.8487	1769.634	.838	.	.865

على القدرة المؤسسة في الموظفين لدى يوجد العمل مشاكل لمواجهة السريعة الحلول اقتراح	234.4901	1787.208	.733	.	.866
العمل إجراءات أن المؤسسة في الموظفين يجد مستمرة تطوير لعملية بحاجة	234.2664	1807.873	.489	.	.868
عن الابتعاد المؤسسة في الموظفين يحاول تعترض التي المشكلات حل في الآخرين تقليد العمل سير	234.7039	1795.232	.579	.	.867
مميزة طرق عن المؤسسة في الموظفين يبحث المهام لأداء فريدة و	234.4836	1782.323	.732	.	.866
لاكتشاف دائما المؤسسة في الموظفون يسعى جديدة أشياء	234.5757	1773.268	.800	.	.865
من إليهم يسند ما المؤسسة في الموظفين ينجز متجدد بأسلوب أعمال	234.7763	1778.973	.778	.	.866
مساهمة لهم بان المؤسسة في الموظفين يشعر مجال في يقدمونها جديدة أفكار بإنتاج خاصة العمل	234.7664	1777.473	.736	.	.866
الطلاقة	223.4803	1695.524	.631	.	.861
المرونة	216.4178	1511.756	.840	.	.850
الحساسية	217.2204	1504.034	.886	.	.848
الاصالة	216.4046	1509.615	.862	.	.849
التنظيمي_الابداع	158.8224	819.691	1.000	.	.920

Statistiques d'échelle			
Moyenne	Variance	Ecart type	Nombre d'éléments
238.2336	1844.305	42.94537	27