

تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي

(دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الجامعات الاهلية في ذي قار)

الباحثة اقبال وحيد حسين أ.م.د كريم جابر ضاحي

Drk449964@gmail.com

Aqbalaltaie@gmail.com

قسم ادارة الاعمال / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة سومر

الملخص:

تسعى الدراسة الحالية الى اختبار المناخ التنظيمي ومدى تأثيره على السلوك الابداعي انطلاقا من مشكلة الدراسة التي تناولت جوانب فكرية وتطبيقية وقد وضعت مجموعة تساؤلات تعكس في معالمها تصورات الباحثة حول المشكلة ، تم وضع مجموعة من الاهداف التي تحدد طبيعة الحدود العلمية لتلك المشكلة ، كما تم وضع مجموعة من الفرضيات والابعاد لتحقيق تلك الاهداف ، وسعيا لتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة مخطط تضمن ست ابعاد المناخ التنظيمي المتمثلة في (المعايير ، الوضوح ، المسؤولية ، المرونة ، المكافآت ، الالتزام) في حين تم اعتماد السلوك الابداعي كمتغير ثلاثي الابعاد المتمثلة ب(توليد الافكار ، ترويج الافكار ، تنفيذ الافكار) وقد تم اختيار الجامعات الاهلية في ذي قار المتمثلة ب(جامعة العين ، كلية مزايا الجامعة ، الجامعة الوطنية للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الامام الصادق) لاختبار فرضيات هذه الدراسة عن طريق استبانة اعدت لهذا الغرض حيث شملت عينة الدراسة (٢٩٠) من تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، تتجسد مشكلة البحث بمدى اهتمام الجامعات الاهلية والكليات التابعة لها بالسلوك الابداعي ، وكيفية اسهامه وتعزيز وتحقيقه .

الكلمات المفتاحية : (المناخ التنظيمي، السلوك الإبداعي).

The impact of organizational climate on creative behavior

**(An analytical study of the opinions of a sample of workers in private universities
in Dhi Qar)**

Researcher. Iqbal Waheed Hussain

Dr. Karim Jaber Dahi

**Department of Business Administration / College of Administration and
Economics / Sumer University**

Abstracts:

The current study seeks to test the organizational climate and the extent of its impact on creative behavior based on the problem of the study, which dealt with intellectual and practical aspects. In order to achieve these goals, the study adopted a scheme that included six dimensions of the organizational climate represented in (standards, clarity, responsibility, flexibility, rewards, and commitment), while creative behavior was adopted as a three-dimensional variable represented by (ideas generation, ideas promotion). Implementation of ideas) The private universities in Dhi Qar represented by (Al Ain University, Mazaya University College, National University of Science and Technology, Imam Sadiq College) were selected to test the hypotheses of this study through a questionnaire prepared for this purpose, where the study sample included ٢٩٠ students. Choosing them randomly, the research problem is embodied in the interest of private universities and their affiliated colleges in creative behavior, and how it contributes, enhances and achieves it.

Keywords: (organizational climate, creative behavior).

المقدمة:

يتأثر السلوك الابداعي بعوامل مختلفة وقد بين هذه الدراسة بان المناخ التنظيمي له تأثير على السلوك الابداعي ، حيث تسعى المنظمات المعاصرة في الوقت الحالي الى تفعيل دور المناخ التنظيمي عن طريق المعايير الخاصة بالمنظمات والمكافآت والالتزام والوضوح والمرونة والمسؤولية ، ان الاهتمام بالسلوك الابداعي اصبح امرا ضروريا وليس مجرد خيار بالنسبة للجامعات ، وفي هذا التوجه سعت الباحثة الى ايجاد التصورات المتمثلة بعينة من الجامعات الاهلية في ذي قار عن طريق الدراسة الميدانية بما يواكب التوجهات والتصورات المعاصرة العلمية التي برزت من الدراسة النظرية للوقوف على تقييم الاداء والمعرفة ومستوى تحسينه والارتقاء به بناء على التوصيات التي تمخضت عنها الدراسة ، وقد تضمنت الرسالة نموذجا افتراضيا للدراسة والفرضيات التي انطلقت منها الباحثة لبحث ودراسة المشكلة وتحديد العلاقات الارتباطية وتأثيرها في المتغيرات الفاعلة لنجاح المنظمات التي تم اعتمادها بالإفادة من الاطر النظرية والدراسات السابقة بعد اخضاعها للمناقشة والجدل العلمي

المبحث الاول / المنهجية العلمية للدراسة

اولا : مشكلة الدراسة

ان عرض مشكلة الدراسة تأخذ صور عدة اغلبها تتناول المشكلة بعرض اخفاقات ومشاكل تطبيقية ومحاولة ايجاد الحلول لها ، والبعض يتناول مشكلة عن طريق مشكلة فكرية واخرى تطبيقية ، والبعض يستخدم التساؤلات كأداة للإحاطة بتصويراته عن مشكلة ما ، والبعض يدمج بين تلك الطرائق لبناء محتوى مشكلة الدراسة ، وبناء على ذلك فان الدراسة الحالية ستتناول المشكلة الجوانب الفكرية و التطبيقية والدوافع البحثية لأجراء الدراسة الحالية حيث تتجسد مشكلة الدراسة بمدى اهتمام الجامعات الاهلية بالسلوك الابداعي ومدى اسهامها بتعزيزه وتحقيقه

ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي ؟

وتتفرع منه الاسئلة الاتية :

١- ما مستوى ونوع المناخ التنظيمي المناخ التنظيمي الذي يتم التعامل به داخل الجامعات الاهلية قيد الدراسة ؟

٣- ما مستوى السلوك الابداعي الحالي في الجامعات الاهلية قيد الدراسة ؟

٤- ما مستوى تأثير المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الابداعي في الجامعات الاهلية قيد الدراسة ؟

ثانيا : اهمية الدراسة

يستمد البحث الحالي اهميته من المتغيرات المدروسة والتي تمثل حيزا كبيرا في الكثير من الدراسات ، تجمع الدراسة الحالية بين متغيرين من المواضيع المهمة في علوم ادارة الاعمال ووجدت الاهمية في (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (السلوك الابداعي) ، تعد الدراسة حلقة وصل بين الدراسات العربية والدراسات الاجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة وعرض لمفاهيمها الفكرية والمختلفة ، فضلا عن عدم توفر دراسة واحدة تجمع بين متغيرات الدراسة الحالية (حسب علم الباحثة) قد يولد فجوة معرفية في الادبيات ذات الصلة ، والتي حفزت الباحثة على الدخول في هذا المجال للتحقق من طبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات ، اذ تعد تلك المتغيرات من المرتكزات الاساسية لأداء الاعمال بفاعلية في المنظمات كونها تهدف الة تحقيق والابداع في ظل مناخ تنظيمي جيد ، اذ تعرض الدراسة الممارسات التطبيقية والعلمية في مدى تأثير متغيرات الدراسة (المناخ التنظيمي ، السلوك الابداعي) في الجامعات الاهلية في ذي قار ، الدراسة الحالية قامت بتوظيف مقاييس اجنبية لاختبار وقياس متغيرات الدراسة التي استخدمت في بيانات مختلفة لدراسة متغيرات الدراسة ومن ثم تكيفها وتطبيقها في الجامعات الاهلية في ذي قار ، وتوفير مجال للاستفادة من نتائج الدراسة الحالية من اجل تطوير الخدمات المقدمة في الجامعات الاهلية في ذي قار .

ثالثا : اهداف الدراسة

١- التعريف بالأسس المنطقية والموضوعية لمتغيرات الدراسة (المناخ التنظيمي ن السلوك الابداعي في الجامعات الاهلية قيد الدراسة .

٢- تسليط الضوء على دور ابعاد (المناخ التنظيمي) في تعزيز (السلوك الابداعي) واي من تلك الابعاد اكثر تأثيرا في السلوك الابداعي وتحديد مدى توافرها في الجامعات الاهلية قيد الدراسة .

٣- تعزيز مدى مساهمة المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي من قبل الجامعات الاهلية قيد الدراسة .

٥- التعرف على السلوك الابداعي في الجامعات الأهلية قيد الدراسة .

٦- التعرف على اثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي في الجامعات الاهلية قيد الدراسة

رابعا : فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده والسلوك الابداعي وتتفرع منه الفرضيات التالية .

١- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية بين المعايير والسلوك الابداعي .

٢- توجد علاقة تأثير ايجابية وذات دلالة معنوية بين المسؤولية والسلوك الابداعي .

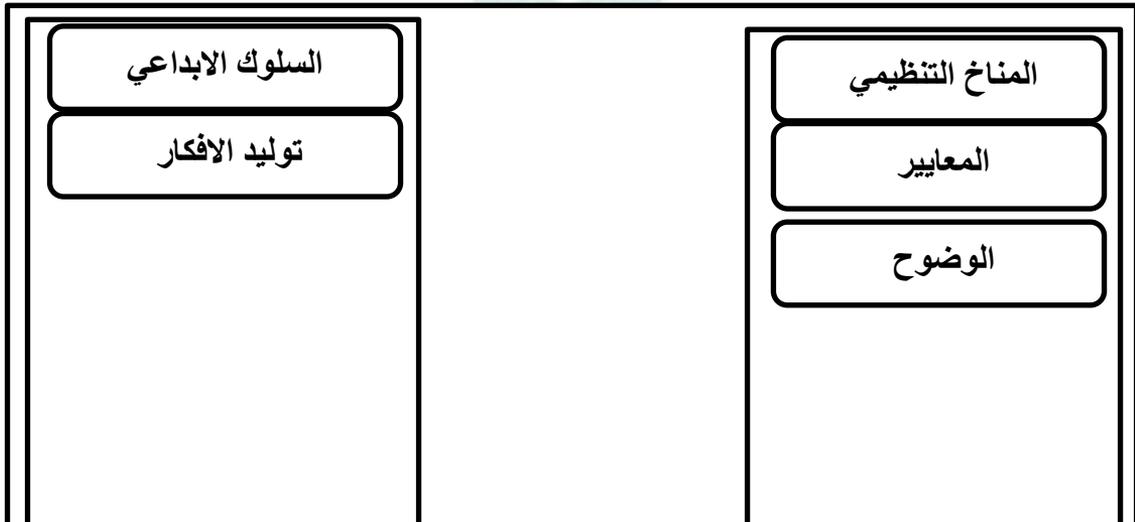
٣- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية بين الوضوح والسلوك الابداعي .

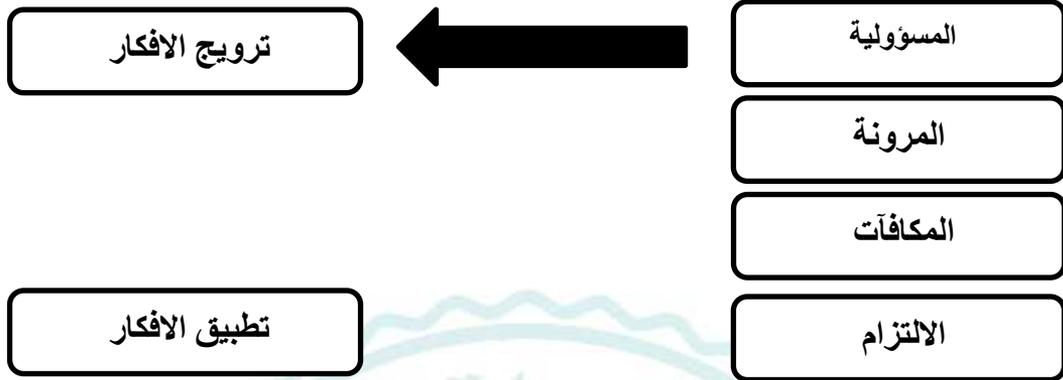
٤- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية بين المرونة والسلوك الابداعي .

٥- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية بين المكافآت والسلوك الابداعي .

٦- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية بين الالتزام والسلوك الابداعي .

خامسا : المخطط الفرضي للدراسة شكل (١)





المصدر من اعداد الباحثة اعتمادا على ما ورد في الادبيات النظرية

المبحث الثاني / الاطار الفكري والنظري للمناخ التنظيمي والسلوك الابداعي

اولا : المناخ التنظيمي

مفهوم المناخ التنظيمي : مصطلح المناخ التنظيمي استخدم لأول مرة من قبل كورت لوين في الثلاثينيات الذي استخدم مصطلح المناخ النفسي اهتمت الدراسات المعاصرة والاتجاهات الفكرية في دراسة السلوك التنظيمي إلى حد كبير بالمناخ التنظيمي حيث أنه يشمل جميع المتغيرات السائدة في إطار العمل مثل القيم الفكرية والعادات والتأثيرات الثقافية و الأبعاد المادية التي تؤثر بشكل أساسي على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات والمنظمات ، (Molina et al, ٢٠١٤ : ٩٩١) هو ظاهرة يختبرها الباحثون في الممارسة الميدانية تنشأ عن ظروف تنظيمية مختلفة له تأثير إيجابي على استدامة القدرة التنافسية للمنظمة (Stirpe, ٢٠١٥, ٧) عبارة عن سلسلة من الأوصاف للخصائص التنظيمية التي تستمر لفترة طويلة مما يؤثر على العاملين وعلى اداء عملهم ومن وجهة نظر (Schaufeli, ٢٠١٦, ٣) هو شخصية المنظمة التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى (Gudeta, ٢٠١٨, ٢) هو وحدة قادرة على قياس بيئة العمل المتصورة بشكل مباشر أو غير مباشر والتي يمكن أن تؤثر على الدافع والسلوك في العمل (Hadouga, ٢٠٢١, ٥٦)

ثانيا : اهمية المناخ التنظيمي

شهدت مرحلة الستينات اهتمام كبير في المناخ التنظيمي واجتمع الباحثون والكتاب على اهمية المناخ التنظيمي بانه فكرة قائمة بحد ذاتها وله تأثير كبير على الاستقرار والتنظيم لدى العاملين المناخ التنظيمي يلعب دورا رئيسيا في السلوك الاخلاقي من ناحية والسلوك الوظيفي من ناحية اخرى وتعديل وتغيير في القيم والعادات والتقاليد (Ali&el at,٢٠١٩,١٧٤) وفي ضل التحديات في البيئة الخارجية والتطور التكنولوجي يفرض على بعض المنظمات ان تتوفر فيها كفاءة اداء العمل والفاعلية وفرق العمل الجماعي وكذلك تأثير المناخ في بيئة العمل الداخلية كونه عنصر رئيسي في تحقيق التوافق بين اهداف المنظمة واهداف العاملين ، حيث يسهم في تطوير المنظمة من خلال تطوير أبعاده داخل المنظمة ، تجسدت اهمية المناخ التنظيمي بتأثيرها في تنفيذ الاستراتيجية التي تتفرع منها السياسات والقواعد وكذلك تطور العمل الاداري للمدراء واهتمامهم بالعاملين وتوجههم نحو المستقبل (Sartori et al, ٢٠١٨) .

ثالثا : العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي

يتأثر المناخ التنظيمي بعدة عوامل بشكل ايجابي او سلبي ونذكر منها
اولا : العوامل الخارجية اتي تشمل البيئة الخارجية والبيئة الاجتماعية والبيئة التقنية وظروف العمل
ثانيا العوامل التنظيمية وتشمل المبالغة في المهام ونظام الاجور والمكافات وطبيعة الهيكل
التنظيمي والصراع التنظيمي واهداف المنظمة ، ثالثا : العوامل الشخصية والمخاطرة والقيم ، رابعا :
متطلبات الاداء الوظيفي وتشمل خلق الابداع في الاداء والابتعاد عن الروتين والملل ، خامسا :
طريقة التعامل مع العاملين من خلال التعامل الاداري مع العاملين وتحفيزهم والاخلاص معهم
والصدق وإتاحة الفرص لهم في اتخاذ القرارات مما يؤدي الى تعزيز روح الالتزام الوظيفي Williams
(et al, ٢٠١٨)

رابعا : انواع المناخ التنظيمي

١ - **المناخ المفتوح** : ويقصد به الروح المعنوية أي ان العاملين داخل المنظمة يتمتعون بالروح المعنوية الجيدة ويعملون معا كفريق وتكون مهمة الادارة دعمهم وتحفيزهم وفي هذا النوع من المناخ يبرز دور الادارة الايجابي الذي يسعى لوجود العلاقات الانسانية بين العاملين ، ويعتمد العاملين فيه بالمشاركة في اتخاذ القرار لتحقيق مستوى من الرضا الوظيفي (٢, ٢٠٠١, Hanger & Rob))

٢ - **المناخ الابوي** : تشير هنا السياسات والبادئ التي غير ناجحة في السيطرة على المنظمات لذلك تبدو سلوكيات القائد عنا قاسية وغير مرغوب بها وشديدة غير داعمة للعاملين (TUNA, ٢٠١٤:٤٨) ان في هذا النوع من المناخ يكون المدير هو الذي يحدد المهام ويفرض على العاملين تنفيذها ، لذلك يكون مستوى الرضا الوظيفي منخفض سواء من حيث انجاز المهام او من حيث رضا العاملين (Lone, ٢٠١٧, ١٢) ان المناخ الابوي لا يمنح للعاملين الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار ولا يشجعهم على الابداع

خامسا : ابعاد المناخ التنظيمي

١- **المعايير** : يقصد بالمعايير العالية والمحددة بوضوح الاداء والتي تقيس مشاعر ضغط العمل ودرجة فخر العاملين بالقيام بإداء المهام الجيدة تعني المعايير التنظيمية هي المعيار الذي توفره المنظمة ويلزم على جميع العاملين اتباعه في تنفيذ مهامهم ومسؤولياتهم ، تستخدم المعايير التنظيمية لقياس اداع العمل وقياس النتائج (Cenelec, ٢٠١٣)

٢- **الوضوح** : يشمل الوضوح مجموعة متنوعة من الاتصالات. وبالتالي ، تحتاج القيادة أو الإدارة إلى توصيل الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة وكذلك اتجاه القسم ووظيفته بعد توصيل الاتجاه الاستراتيجي ، يحتاج المدير إلى شرح كيف يتناسب عمل المستويات المختلفة في المنظمة معًا لإنجاز مهمتها (Gore: ٢٠١٧, ١١٠) .

٣- **المسؤولية** : هي التزام العاملين بتنفيذ المهام والمسؤوليات الاعباء الموكلة لعاملين علما ان المسؤولية تنشأ من خلال العلاقة الادارة والعاملين ، فالقائد لو سلطته في مطالبة العاملين بأداء

المهام مقابل اجر محدد ، لذلك على العاملين تحمل المسؤولية والمخاطر في العمل بدون خوف (Narayanan,٢٠٢٣,٢) .

٤- المرونة : بانها قدرة المنظمة على التأقلم والتكيف مع متغيرات المناخ الخارجي والتعامل معه ، حيث ان التأقلم والتكيف في العمل يسهم في تطوير وتحسين اداء المنظمة مما ينطبق مع تحقيق الاهداف المخططة (Ren &Zhang,٢٠١٨:١٧) .

٥- المكافآت : تعرف المكافآت في الادبيات الادارية والسلوكية بانها مجموعة مؤثرات خارجية تستهدف تأثير الدوافع الداخلية للعاملين التي توجه السلوك الاداري للعاملين وتشبع حاجاته ورغباته ان المكافآت لها اشكال وصور متعددة مثل الترقيات والضمان الاجتماعي والعلاوات الترقيات والمكافآت المادية والتقاعد والتأمين الصحي وتقدير الذات والمشاركة في اتخاذ القرارات ، حيث تعد جميعها ادوات تحفيز فعالة تنعكس على سلوك العاملين ودوافعهم مما يدفعهم الى تطوير ادائهم الوظيفي لتحقيق اهداف المنظمة (Zhang&Ren,٢٠١٥:١٧) .

٦- الالتزام : ان هذا البعد يتعلق بانتماء العاملين للمنظمة التي يعملون بها ومدى اخلاصهم لها ولأهدافها ولرسالتها ومدى رضاهم عنها ، علما ان تحقيق الرضا لوظيفي للعاملين والشعور بالاهتمام بهم ورفع الروح المعنوية للعاملين التي تؤدي الى الالتزام والولاء للمنظمة على عكس المنظمات التي لا توفر مناخا مناسباً للعاملين ولا يوجد انسجام وتعاون بينهم من جهة وبين العاملين والقيادة من جهة اخرى ، يؤدي ذلك الى نتائج سلبية وانخفاض الرضا الوظيفي واروح المعنوية (Jufrizen& Hutasuhut ,٢٠٢٢:١٨) .

ثانيا : السلوك الابداعي

اولا : مفهوم السلوك الابداعي : لقد ورد مصطلح (creative) في قاموس (Dictionary.com) بعدة معاني منها انه يتميز بالأصالة الفكرية يتميز بإظهار الخيال بانه عقلية ابداعية والقدرة على الانشاء والتوليد وتميز ايضا بانه مصمم او يحفز الخيال ، وجاء في قاموس ويبستر(merriam-

webster) بمعاني اخرى منها التفكير في خلق افكار جديدة او صنع اشياء جديدة والقدرة في التفكير على توليد افكار جديدة ، وايضا ورد سلوك العمل الابداعي في قاموس المعاني بمعنى المبتكر والمبدع والمستحدث والخلاق . حيث جاء ايضا في قاموس (Longman Dictionary) بمعنى (مبتكر) اي الشخص البار والمبدع في استخدام افكاره لصنع الاشياء الابداع هو التنفيذ الناجح للعملية الابداعية لذل عرف السلوك الإبداعي هو اقتراحات ونتائج الموظفين وتطبيق الافكار المبتكرة في المهام والمسؤوليات المتعلقة في اداء العمل (Javed et al., ٢٠١٧: ٨٤٢)) علما ان البعض الاخر يرى ان السلوك الابداعي هو ليس فقد تحقيق عدد كبير من الافكار وانما هو حل للمشكلات وتقديم خدمات حديثة واستكشاف الفرص وزيادة الكفاءة والفاعلية (Sameer, ٢٠١٨: ٧٨) فيما افاد (Olszak etal, ٢٠١٨, ٩٥) ان السلوك الابداعي هو انشاء طرق وأساليب جديدة لإنجاز العمل والبحث عن الحلول للمشكلات التي تواجه العاملين بشكل جديد .

ثانيا : اهمية السلوك الابداعي

يلعب السلوك الابداعي دورا مهما العملية التنظيمية على المدى الطويل حيث تزداد اهمية في البيئة المتغير السريعة التقدم والتكنولوجيا . للحفاظ على المنافسة وتحقيق ميزة تنافسية بين المنظمات . والاستفادة من مواهب وقدرات العاملين وتطوير الهيكل التنظيمي وسياسة المنظمة (Banks: ٢٠٠٨, ٢) فيما يرى (Anderson et al., ٢٠١٤: ١٣٠٠) ان السلوك الابداعي يوفر ميزة تنافسية مستمرة داخل المنظمة . ويساعد على اكتشاف قدرات العاملين الذاتية لتطوير المنظمة . يوضح السلوك الابداعي مسارات التطوير والتقدم في المنظمة ، ويدفعهم على الدخول في المنافسات التحدي والتميز مع المنظمات الاخرى ويساعد على تحقيق الذات ، ايضا يحدد السلوك الابداعي للعاملين اهدافهم وتوقعاتهم عن العمل ، وقدرتهم على الضهور بصور ابداعية جديدة ، والتغلب على المعوقات الشخصية التي تعيق من تطوير العملية الابداعية ومن جانبه (Agarwal: ٢٠١٤: ٤٤)

ثالثا : معوقات السلوك الإبداعي

بينت العديد من الدراسات ان هناك مجموعة من المعوقات والتحديات للسلوك الابداعي . لان ليس من السهل تطبيقه . علما انه يعتبر محصلة تفاعل العاملين وبيئة العمل والبيئة الخارجية حيث اشار (Banks etal, ٢٠٠٨: ٣) عدد من المعوقات والتي يمكن تقسيمها كالتالي :

١- معوقات من قبل الادارة : بعض المديرين لديهم معوقات تعيق الابداع في المنظمة منها تعامل المدير مع العاملين بطريقة رسمية مع العاملين عندما يأخذون موافقته ، حيث يرون في بعض المستويات الادارية للوصول الية للحصول على توقيعه ، النقد السلبي الذي يواجه العاملين من قبل المدير قد يكون حاجز قوي للأبداع وايضا التقييم الغير جيد الموهوبين اثنا الاجتماعات والمحادثات والعروض التقديمية .

٢- معوقات فردية او شخصية : هناك العديد من المعوقات الفردية والشخصية والنفسية من قبل العمالي ومنها : خوف العاملين من تحمل المسؤولية وذلك لعدم انتمائهم للمنظمة .واضا عدم تفعيل اتخاذ القرارات وفرق العمل ، الاسراف في الآراء ايضا يعد احد معوقات الابداع . لأنه لا يسمح بتكوين فكرة جديدة وصياغتها ، عدم ثقة العامل بقدراته وشعوره بعدم وجود قيمة للأفكار الجديدة التي يؤديها .

رابعا : مستويات السلوك الابداعي

تختلف اراء الباحثين حول مستويات السلوك الابداعي حيث هناك مستويات ابداعية على مستوى المنظمة وهي (Saks, ٢٠٠٦, ٣٠٦)

١- الابداع الفني : يتعلق هذا النوع من المستويات بالمنتج سواء كان سلع او خدمات وايضا يتعلق بعمل المنظمات وتكنولوجيا الانتاج .

٢- السلوك الابداعي : هو المستوى الذي يتعلق بشكل مباشر بالعملية الادارية والهيكل التنظيمي وبشكل غير مباشر بنشاط المنظمة الاساسي

واكد(Kissler:٢٠٠٨: ٨٨١) ان مستويات السلوك الابداعي يمكن تقسيمه كالتالي :

- ١- الابداع الاختراعي : يتعلق بتقديم الاساليب المتطورة الحديثة .
- ٢- الابداع التعبيري : يتكون من الكفاءة والاصالة ذات المستوى المنخفض
- ٣- الابداع الانتاجي : المستوى الذي يرتبط بتطوير وتحسين منتجات وخدمات جديدة ويرتبط بتطوير الآلات .
- ٤- الابداع الابتكاري : يشير الى استمرار تطوير الافكار مما يؤدي الى اكتساب مهارات جديدة .

٥- ابداع الانبثاق : هذا النوع من المستويات قد يكون نادرا لما يطلبه من وضع الافكار الجديدة

خامسا : ابعاد السلوك الابداعي

١- توليد الافكار : ان توليد الأفكار هو عملية منهجية لإنشاء الأفكار والنقاطها وفقاً للمتطلبات التي تحددها المنظمة . ويتضمن عناصر تتعلق بالإبداع وتفاصيل الهيكل التنظيمي لدعم العملية علما أن جميع عمليات الابتكار تقريبا تشمل توليد الأفكار واختيار الأفكار أو الفرص ويعتمد على فكرة يمكن أن تكون داخل المؤسسة أو خارجها (Ahmed,٢٠١٥) .

٢- ترويج الافكار : ان ضرورة دعم للأفكار في هذه المرحلة والاعتماد على سلوم العمل الابداعي من حيث تكوين هيكل تفاعلي ودمج العاملين في العملية التنظيمية وضمان الاستمرارية ، او بمعنى اخر انه يمكن اعتبار ترويج الافكار هو تجمع مجموعة من العاملين المتعاونين او الزملاء او المشرفين هؤلاء الذين يقدمون الدعم الفكري لتنمية وتطوير الابداع والحافز الاجتماعي والسياسي للأبداع المتصور والتغلب على العواقب التنظيمية (Messmann&Mulder,٢٠٢٠:٣)

٣- تنفيذ الافكار : الخطوة الاخيرة لعملية السلوك الابداعي ترتبط بالأداء الفعلي والاختبار والتطبيق لجهود الابداع ، يمكن وصف عملية تحويل الافكار الى نموذج اولي ملموس يمكن استخدامه وفحص النتائج عن طريق تحديد الاهداف المطلوب تحقيقها من خلال العملية الابداعية ويمكن للعاملين فحص ما يصلح وتطوير وتنمية ما يلزم تحسينه (Messmann&Mulder,٢٠٢٠:٣)

المبحث الرابع / الجانب التطبيقي

الاساليب الاحصائية المستخدمة Statistical Methods Used

لغرض تحليل بيانات الدراسة واختيار فرضياتها تم الاستعانة ببرنامج (SPSS.٢٥) (PLS- SEM) وبهذا الخصوص تم استخدام مجموعة من الادوات الاحصائية في الجانب العملي لهذه الدراسة والتي تمثلت بالاتي .

١ - **الوسط الحسابي Arithmetic mean** : وهو من اهم مقاييس النزعة المركزية ، لتحديد مستوى الاجابات حول الفقرات عن طريق تمثيل البيانات بقيمة واحدة تعطينا تصورا عن باقي البيانات

٢- **الانحراف المعياري Standard Deviation** : هو درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي وكلما قلت قيمته زادت شدة تركيز الاجابة حول وسطها الحسابي .

جدول (١) المشاركين ومعدل الاستجابة

الوصف	العدد	النسبة
عدد الاستبيانات الموزعة	٢٩٠	١٠٠%
عدد الاستبيانات غير المستردة	١١	٤%
عدد الاستبيانات المستردة	٢٧٩	٩٦%
عدد الاستبيانات المستبعدة	١٤	٥%
عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل	٢٦٥	٩٥%

الجدول (٢) اختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات/ الأبعاد	Skewness	Kurtosis
المناخ التنظيمي		
المعايير	-١.٠٩٧	.٨٣٧
المسؤولية	-١.١٧١	.٥٤٥
الوضوح	-١.١٩١	.٥٩١
الالتزام	-١.٢٣٤	.٢٤٧
المكافآت	-١.١٧٥	.٦٨٥
المرونة	-١.١٥٨	.٦٧١
السلوك الابداعي		
توليد الافكار	-٠.٤٣٧	-٠.٣٢٢
ترويج الافكار	-١.١٠٦	.٤٨٢

تطبيق الافكار	-٠.٦٤٨	-٠.٠٨٤
---------------	--------	--------

الجدول (٣): نتائج صدق التقارب للمتغيرات والابعاد

المتغيرات/ الابعاد	البعد	السؤال	التشعب	الموثوقية المركبة (CR)	متوسط التباين المستخرج (AVE)
المناخ التنظيمي	المعايير	q٢١	٠.٩١٣	٠.٩٧٩	٠.٦٤٣
		q٢٢	٠.٧٨٨		
		q٢٣	٠.٧٤٩		
		q٢٤	٠.٩٠٦		
	المسؤولية	q٢٥	٠.٧٨٩		
		q٢٦	٠.٧١٤		
		q٢٧	٠.٩٢٤		
		q٢٨	٠.٧٨٩		
	الوضوح	q٢٩	٠.٧٥٥		
		q٣٠	٠.٩١١		
		q٣١	٠.٨٦٨		
		q٣٢	٠.٨٢١		
	الالتزام	q٣٣	٠.٩٠٧		
		q٣٤	٠.٧٣٠		

		٠.٩٠٦	q٣٥		
		٠.٨٧١	q٣٦		
		٠.٩١٠	q٣٧	المكافآت	
		٠.٧٥٩	q٣٨		
		٠.٨٩٥	q٣٩		
		٠.٨٩٨	q٤٠		
		٠.٧٧٨	q٤١		المرونة
		٠.٧١٥	q٤٢		
		٠.٧٥٠	q٤٣		
		٠.٩٢٣	q٤٤		
٠.٥١٤	٠.٨٩١	٠.٥٣٦	q٤٦	توليد الافكار	السلوك الابداعي
		٠.٧٧٧	q٤٧		
		٠.٨١٩	q٤٨	ترويج الافكار	
		٠.٧٨٣	q٤٩		
		٠.٧٧٦	q٥٠		
		٠.٧١٩	q٥١	تطبيق الافكار	
		٠.٨٠٦	q٥٢		
		٠.٤١٤	q٥٣		

الجدول (٢): نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغيرات وابعاد الدراسة

المتغيرات/ الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
--------------------	---------------	-------------------

٠.٧٧	٤.١٣	المعايير
٠.٧٥	٤.١٥	المسؤولية
٠.٨٣	٤.١٦	الوضوح
٠.٧٧	٤.١٦	الالتزام
٠.٨٠	٤.١٩	المكافآت
٠.٧٣	٤.١٤	المرونة
٠.٧٥	٤.١٦	المناخ التنظيمي
٠.٦٣	٤.٠٩	توليد الافكار
٠.٧٤	٤.٢٠	ترويج الافكار
٠.٧٠	٤.١٣	تطبيق الافكار
٠.٦١	٤.١٤	السلوك الابداعي

المبحث الخامس / الاستنتاجات والتوصيات

اولا- الاستنتاجات

- ١- اثبت التحليل الاحصائي لنتائج البحث ان للمناخ التنظيمي دو كبير في تأثيره على السلوك الابداعي له تأثير ايجابي علي في الجامعات الاهلية .
- ٢- تشير النتائج أن الهيئة التدريسية والموظفين في الكليات الاهلية في ذي قار قد أدركوا أن هنالك مناخ تنظيمي مناسب وفقاً لأبعاده المذكورة آنفاً.
- ٣- سيحدث الاهتمام بالمناخ التنظيمي من قبل الجامعات والكليات الاهلية اختلافاً كبيراً في السلوك الابداعي .

٤- ان الاوساط الحسابية لأبعاد السلوك الإبداعي (توليد الأفكار، وترويج الأفكار، وتطبيق الافكار) قد تراوحت قيمها ٤.٠٩، ٣.٢٠، ٤.١٣ على التوالي، وفي الوقت نفسه، كان الوسط العام للسلوك

الابداعي ٤.١٤. تعني هذه النتائج أن الهيئة التدريسية والموظفين في الكليات الاهلية في مدينة ذي قار قد أدركوا أن هناك قدرًا مناسبًا من تحقيق السلوك الابداعي .

ثانيا : التوصيات

١- من الضروري جدا تعزيز المناخ التنظيمي والاهتمام به أكثر في الجامعات والكليات الاهلية في ذي قار .

٢- زيادة الاهتمام بتلبية متطلبات الطلبة والتفوق على متطلباتهم من خلال توفير مقاعد دراسة مناسبة وب تخصصات علمية تفوق على رغباتهم .

٣- تفعيل دور اقسام الدراسات والتخطيط واقسام شؤون الطلبة في الجامعات الاهلية المبحوثة لمتابعة التطورات الحاصلة في الجامعات ،

٤- تفعيل دور الرقابة في تنفيذ القرارات الصادرة من الادارة العليا في الجامعات الاهلية .

٥- استثمار الجامعات الاهلية لطبيعة العلاقات الايجابية والمتبادلة بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي والاستفادة من ذلك اعتمادا على منهاج ذات توجه تطويري لتحسين ادائها .

Foreign sources

١- Agarwal,U.A.(٢٠١٤). Linking justice, trust and innovative work behavior to work engagement. *Journal of Personnel Review*, ٤٣(١), ٤١-٧٣.

٢- Ahmed, S., & Ahmed, A. (٢٠١٥). Employee innovation: management practices affecting the innovative behavior at workplace. In *٣rd Islamic Countries Conference on Statistical Sciences (ICCS-١٣): Statistics for Better Life*.

٣- Ali, H. M., Ayodele, L. A., & Ibrahim, M. B. (٢٠١٩). The future sustainability of malaysian higher education institutions: What matters most?. *Asian Academy of Management Journal*, ٢٤, ١٧١-١٨٦.

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (٢٠١٤). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, ٤٠(٥), ١٢٩٧-١٣٣٣
- ٤- Ángel Calderón Molina, M., Manuel Hurtado González, J., Palacios Florencio, B., & Luis Galán González, J. (٢٠١٤). Does the balanced scorecard adoption enhance the levels of organizational climate, employees' commitment, job satisfaction and job dedication?. *Management Decision*, ٥٢(٥), ٩٨٣-١٠١٠
- Banks, Bonnie & et al. (٢٠٠٨). The Importance of Creativity & Innovation in Organization, WeLEAd Online Magazine (leadingtoday.org)
- ٥- CEN-CENELEC (٢٠١٣). Standards and Your Business. Retrieved from <https://www.cencenelec.eu>
- ٦- Costantini, A., Dickert, S., Ceschi, A., & Sartori, R. (٢٠١٨). Psychological processes underlying organizational reward management: The role of perceived organizational support and effort-reward management. In *The Routledge Companion to Reward Management*. Routledge: London, ٢٥-٣٣
- ٧- Gore, G.W. (٢٠١٧). Organizational Clarity. Team Trek Coaching Group. Retrieved from <https://www.teamtrek.com>
- ٨- Gudeta, T. G. (٢٠١٨). The role of organisational climate in determining academicians' organisational loyalty. *British journal of economics, management & trade*, ٢١(١١), ٠١-١٢.
- ٩- Hadouga, H. (٢٠٢١) Linking the organizational climate and organizational commitment to the behavior of empowering workers during

the Covid ١٩ pandemic–A case study of the General Hospital of El Biir Constantine .

١٠– Hanger , Stenos , H J Rob . ٢٠٠١ . organizational climate and organization performance , Journal of Management Decision , vol . ٨ . No.٤ .

١١– Javed , B., Khan, A. A., Bashir, S., & Arjoon, S., (٢٠١٧), "Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment", Current Issues in Tourism, Vol.(٢٠),No.(٨), pp. (٨٣٩-٨٥١).

١٢– Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (٢٠٢٢, August). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. ٥, No. ٢, pp. ١٦٢-١٨٣).

١٣– Kissler,G.(٢٠٠٨).Fundamentals. Human Resource Management of International Edition Pearson ٨٨١

١٤– Lone, J. A., Garnås, A., Myklebust, T., Bjørklund, R., Hoff, T., & Bjørkli, C. (٢٠١٧). Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A qualitative study. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, ١٤(٣), ٢٢٧-٢٤٥.

١٥– Messmann, Gerharrd & Mulder, Regina H.,(٢٠٢٠) Short measure of Innovative work behavior, Faculty of human sciences, University of Regensburg, Regensburg, Germany, International Journal of Manpower, Volume : ٤١ Issue: ٧

١٦– Narayanan, S., Ab Rahim, H., Haque, R., bin S Senathirajah, A. R., & bin Omar Din, F. M. (٢٠٢٣). Empirical Study On The Effects Of

Corporate Social Responsibility On Organizational Performance In The Manufacturing Sector: A Case Study On Nigeria: Flour Mills Nigeria Plc. *resmilitaris*, ١٣(٢), ١٢٤٦-١٢٦٥.

١٧- Olszak, C. M., Bartuś, T., & Lorek, P., (٢٠١٨), A comprehensive framework of information system design to provide organizational creativity support, *Information & Management journal*, Vol.(٥٥),No.(١), pp. (٩٤-١٠٨)

١٨- Ren, Feifei, & Jinghuan Zhang (٢٠١٥). Job stressors, organizational innovation climate, and employees innovation behavior. *Creativity Research Journal*, Vol.٢٧,No, (١),PP.١٦-٢٣

١٩- Saks,A.M.(٢٠٠٦).Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, ٢١(٧), ٦٠٠-٦١٩.

٢٠- Sameer, Yomna M.(٢٠١٨), Innovative behavior and Psychological Capital: Does Positiviy make any difference? , *Journal of Economics and Management*, Vol. ٣٢ (٢),IssN ١٧٣٢-١٩٤٨

٢١- Schaufeli, W. B. (٢٠١٦). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, ٣١(٦), ١٠٥٧-١٠٧٣.

٢٢- Stirpe, L., Bonache, J., & Trullen, J. (٢٠١٥). The acceptance of newly introduced HR practices: Some evidence from Spain on the role of management behavior and organizational climate. *International Journal of Manpower*, ٣٦(٣), ٣٣٤-٣٥٣.

٢٣- Tuna, B. (٢٠١٤). The influence of person-organization fit on contextual performance and its impact on organizational effectiveness: The moderating role of organizational climate.

٢٤- Williams, V., Tarleton, B., Heslop, P., Porter, S., Sass, B., Blue, S., et al. (٢٠١٨). Understanding disabling barriers: A fruitful partnership between disability studies and social practices? *Disability & Society*, ٣٣(٢), ١٥٧-١٧٤. doi:١٠.١٠٨٠/٠٩٦٨٧٥٩٩.٢٠١٧.١٤٠١٥٢٧

٢٥- Zhang, Yanchun, Junwei Zheng, and Amos Darko (٢٠١٨). How does transformational leadership promote innovation in construction? The mediating role of innovation climate and the multilevel moderation role of project requirements. *Sustainability*, Vol, ١٠, No (٥), ١٥٠٦

