

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية للبنات والآداب بجامعة الكوفة

**الاستاذ المساعد الدكتور
مناف عبد العزيز محمد
جامعة الكوفة - كلية التربية للبنات
قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة**



السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية للبنات والآداب بجامعة الكوفة

الاستاذ المساعد الدكتور
مناف عبد العزيز محمد
 جامعة الكوفة - كلية التربية للبنات
 قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
 Munafa.abdillateef@uokufa.edu.iq

١-١ المقدمة:

السلوك التنظيمي يعني الاهتمام بتفسير وإدارة اتجاهات الأفراد، مثل اتجاهات الأفراد نحو نمط الإدارة السائد والرضا أو عدم الرضا الوظيفي واتجاهات العاملين نحو سياسات الترقية وغيره. وعليه فإن دراسة السلوك التنظيمي تعني الاهتمام بتفسير وإدارة سلوكيات الأفراد في المنظمات، مثل الأداء واتخاذ القرارات والتعاون والتنسيق والالتزام بأهداف العمل والصراعات التنظيمية والغياب والابتكار وغيرها.

والقيادة الإبداعية هي تلك الممارسة القيادية التي تعتمد على تحقيق أعلى معايير الجودة والأداء المهني باستخدام المؤهلات والمهارات والخبرات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في داخل دوائر العمل ضمن مؤسسته وتذليل المشاكل والصعوبات.

اتجهت العلوم الاجتماعية والإنسانية وخاصة الإدارة و العمل الى الاهتمام بالتطوير التنظيمي للعمل بهدف احداث تغييرات ايجابية في المؤسسات لمواكبة التغيرات المتسارعة وجعلها اكثر قدره على حل المشكلات و تقديم الخدمات بكفاءة وفعالية ولكن اي جهود للتغيير لا تأخذ بعين الاعتبار الاهتمام بالعنصر البشري و لهذا الاتجاه الفكر الاداري خاصة بالعنصر البشري من اجل انجاح البرامج التحضيرية و الخروج من مؤسسه الاوامر الى ما يسمى بالمؤسسة الممكنة وما يتبع من ذلك من تغيير في الهياكل السياسات للقرارات ولا شك ان الاهتمام. بمفهوم التمكين يشكل عنصر اساسيا وحاسماً للمؤسسات خصوصا في الاتجاه نحو تبني وتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة، وتكمن أهمية البحث في دراسة السلوك التنظيمي وعلاقتها

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

بتعزيز الابداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة.

١-٢ مشكلة البحث:

يحظى الإبداع في المجتمعات المتقدمة باهتمام بالغ، سواء على مستوى المنظمات بكل أنواعها العامة والخاصة ومراكز البحث العلمي بكل توجهاتها، فضلاً عن اهتمام المؤسسات الأكاديمية بها لقناعة تامة توصلوا إليها، على أن الإبداع هو السبب الرئيس لكل تقدم في مختلف مفاصل الحياة وصولاً الى الرفاهية التي ينشدها الأفراد والمجتمعات على حد سواء.

وبموجب ما تقدم تلجأ المنظمات ومنها المؤسسات الأكاديمية الى اختيار طرائق كثيرة لتفعيل ظاهرة الإبداع لديها، منها تشكيل وحدات خاصة للبحث والتطوير وتخصيص ميزانيات ضخمة لأنشطة هذه التشكيلات ، وهنالك الدعم والتشجيع من إدارة هذه المؤسسات للمبدعين ضمن آليات متنوعة ، وفي سياق ذو صلة تحاول هذه الدراسة اختبار إمكانية تحقيق الإبداع باعتماد مدخل السلوك التنظيمي للقيادات في كليتي التربية للبنات والاداب بجامعة الكوفة ، وقد تم التوصل الى هذه المعلومات عن طريق المقابلات الشخصية مع أصحاب القرار في الجامعة وكلياتها، إذ أكدت الكثير من الدراسات ان القيادة التقليدية هي أكثر مداخل الإدارة إعاقة للإبداع والمبدعين ومن خلال متابعة الباحث

للإدارة بشكلها العام في جامعة الكوفة ارتأى دراسة العلاقة بين السلوك التنظيمي وانعكاسها على الإبداع في العمل الإداري

١-٣ اهداف البحث:

يهدف البحث الى:

- ١- التعرف على مستوى السلوك التنظيمي والابداع لدى بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية للبنات والاداب بجامعة الكوفة
- ٢- التعرف على العلاقة بين السلوك التنظيمي والابداع لدى بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية للبنات والاداب بجامعة الكوفة .

١-٤ فرض البحث:

يفترض الباحث وجود علاقة ارتباط معنوية بين السلوك التنظيمي والابداع لدى بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية للبنات والاداب بجامعة الكوفة

١-٥ مجالات البحث

١-٥-١ المجال البشري: بعض القيادات الوسطى في كليتي التربية للبنات والاداب بجامعة الكوفة

١-٥-٢ المجال الزماني: - المدة من ٢٠١٩/٩/١ ولغاية ٢٠١٩/١٠/٢٠.

١-٥-٣ المجال المكاني: - عمادة كليتي التربية للبنات وكلية الآداب جامعة الكوفة.

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

٢- الباب النظري:

١-٢ السلوك التنظيمي:

لقد مر التطور في دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بمراحل عديدة فمنذ بدء البشرية والناس تسعى إلى تفسير السلوك، وظهرت الأديان لكي تفسر سلوك الإنسان وتنظم العلاقة بينهم. ومع تطور العلوم الإنسانية مثل علم النفس والاجتماع، بدأ علم جديد في الظهور وهو علم السلوك التنظيمي. ويقدم علم السلوك التنظيمي معارف ومهارات يحتاجها كل فرد وعلى وجه خاص كل مدير يود أن يحقق أهدافه من خلال الآخرين(١).

نحن نحتاج إلى تفسير لسلوك الناس الذين نعمل معهم، وقد يطول البحث وتطول المعاناة التي نلاقها في محاولة فهم الآخرين بل في فهم أنفسنا، فنحن في حاجة إلى معرفة الأسباب المؤدية للسلوك، بل وأيضاً السبب في الاستمرار في هذا السلوك أو التحول عنه، وإذا انتقلنا إلى مجال الأعمال والمنظمات التي نعمل فيها، تزداد حاجة الرؤساء والزعماء والمرؤوسين إلى فهم بعضهم البعض وذلك لأن هذا الفهم يؤثر بدرجة كبيرة على نواتج العمل الاقتصادية(٢)

١-٢-١ أهمية السلوك التنظيمي:

يساعدنا السلوك التنظيمي على التعرف على المسببات المؤدية إلى السلوك الفردي والتنبؤ بهذا السلوك مستقبلاً إذا ما توافرت هذه

المسببات، فمعرفة المبادئ العلمية للدافعية مثلاً تمكننا من معرفة كيف نحسن أو نثبط الأفراد من خلال عناصر معينة مثل تمكين العاملين، التحفيز المادي أو المعنوي وغيرها(٣) ويمكن أن نلخص أهمية السلوك التنظيمي في النقاط التالية: (٤)

١ - تعد الموارد البشرية مورد هام للمنظمة لذلك استلزم ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد لما لها من تأثير على فعالية المنظمة.

٢ - تغيير النظرة إلى الموارد البشرية، وجذب الانتباه إلى ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير هذا المورد، ويمكن تحقيق هذا بالاستثمار فيه لزيادة كفاءته وتحسين مهارته.

٣ - تعقد الطبيعة البشرية ووجود الاختلافات الفردية التي تميز هذا السلوك مما يتطلب من المنظمة فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل متميزة تتناسب مع هذه الاختلافات، وهذا يؤدي إلى زيادة التأثير والتحكم في هذا السلوك.

٢-١-٢ عناصر السلوك التنظيمي (٥)

استطعنا أن نلخص مما سبق أن للسلوك التنظيمي أربعة عناصر أساسية نذكرها : الافراد، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا المستخدمة، البيئة التي تعيش فيها المنظمة. ونوضح ذلك بشكل أكثر تفصيلاً فيما يلي:

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

١- الافراد: يمثل العنصر المهم داخل المنظمة بحيث يأثر ويتأثر بها ، وهم يعملون كأفراد ومجموعات سواء كانت رسمية أو غير رسمية ، وهؤلاء الافراد حالات متغيرة و متطورة، فهم مختلفون في شخصياتهم و مشاعرهم و تفكيرهم و دوافعهم.

٢ -الهيكل التنظيمي: هو الذي يوضح أنواع الوظائف و علاقاتها و مستوياتها، وعادة ما تنشأ مشكلات متعددة تحتاج التنسيق و التعاون و اتخاذ القرارات لتحقيق أهداف المنظمة ، و كما يحدد العلاقات الرسمية للأفراد داخل المنظمة.

٣- التكنولوجيا: هي الأسلوب الذي يستخدمه العاملون في المنظمة ، حيث يستخدمون الآلات و أساليب تكنولوجية معينة في العمل ، فالتكنولوجيا المستخدمة لها تأثير على الإنتاجية، كما أنّ لها تأثير على العاملين و سلوكهم في العمل، و كذلك لها تكلفتها و عوائدها في العمل (٦)

٤- البيئة : نجد ما يميز عالمنا المعاصر هو التزايد في أحجام المنظمات والدخول في المنافسات الداخلية و الخارجية حيث أن لهذه المنظمات بيئة داخلية و أخرى خارجية ، حيث البيئة الداخلية خاصة بها أما بيئتها الخارجية فهي خاصة بالمجتمع، و هذا من حيث الجانب السياسي والاجتماعي و التعليمي و الثقافي و

الاقتصادي عن المجتمع، بحيث نجد أن البيئة الخارجية لها تأثير كبير على العاملين في المنظمة أكبر من البيئة الداخلية ، فهي تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل و تحقيق الأهداف و درجة المنافسة (٧)

٢-٢ مفهوم وتعريف الإبداع الإداري

ابدعت الشيء: اخترعته على غير مثال، والمبدع هو "المنشئ أو المحدث الذي لم يسبقه احد" ومن القران الكريم: (بَدِيعُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ أَنَّى يَكُونُ لَهُ وَلَدٌ وَلَمْ تَكُنْ لَهُ صَاحِبَةً وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ) "الانعام، آية : ١٠١" اي خلقها على غير مثال و قال تعالى: (قُلْ مَا كُنْتُ بِدْعًا مِنَ الرُّسُلِ) "الاحقاف، آية: ٩" ، اي ما كنت اول الرسل، والبديع من اسماء الله تعالى لإبداعه الاشياء واحداثه اياها، وهو البديع الاول وفي معجم ويبستر (Webster) الابداع في اللغة بأنه: مصطلح يشير الى القدرة على الابداع وهذا يشير الى ان المعجمات العربية والاجنبية تتفق من الناحية اللغوية على ان الابداع يعني القدرة على ايجاد شيء على غير مثال سابق. (٨) وقبل كل شيء لعل من أولى المعضلات والأولويات التي تواجه الباحث في مجال الإبداع هو الوصول إلى وضع تعريف محدد ويكون مقبولا لدى معظم الباحثين والمهتمين في هذا المجال ، وعلى الرغم من أن مصطلح الإبداع يعد من أكثر المصطلحات شيوعا" في الوقت

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

الراهن في الفكر الإداري ، إلا أنه عندما يستخدم هذا المصطلح مقرونا" بالمنظمة أو الإدارة ، كالإبداع الإداري والإبداع التنظيمي فإنه يحمل في طياته مضامين وتفسيرات متعددة ، والمعضلة الأخرى التي تواجههم هي مشكلة تعدد تعريفات الإبداع والمصطلحات المرادفة له ، وربما محاولة الوصول إلى إجماع على تعريف محدد تتعارض مع فكرة الإبداع ذاته ، لكن ذلك لا يمنع من التأطير لهذا المفهوم بعد التعريف به لغة واصطلاحا يعتبر بعض الباحثين الإبداع انه نشاط أنساني غائي يمارس من قبل أفراد تتوافر فيهم خصائص تميزهم عن الآخرين ، ويؤدي هذا النشاط إلى تقديم شيء جديد يأخذ أشكالا متنوعة ، ويؤدي استخدامه إلى تحقيق منافع شتى شريطة توافر البيئة لممارسة مثل هذه النشاطات (٩) وعرفه بأنه كيفية التفكير بعيداً عن السياقات التقليدية الموجودة مع استحضار كل أشكال المغامرة من بين عمليات التغيير ودعمه بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها وأنشطتها فضلاً عن مخرجاتها إلى بيئتها (١٠)

٢-٢-١ أنواع الإبداع الإداري

تناول الباحثون في مجال السلوك التنظيمي وعلم المنظمة موضوعات الإبداع من مداخل ونظريات مختلفة، وقد قادت مجالات دراستهم

وأهدافها المتنوعة إلى تشخيص أنواع مختلفة للإبداع، ومنطلقين من منطلقات مختلفة:

١. تصنيف الإبداع وفقاً لاستعماله والغرض منه : وفقاً لتصنيف التالي (١١) صنف إلى صنفين :

أ. إبداع المنتج : وهي إحدى الطرائق التي تتكيف بواسطتها المنظمة مع بيئتها من خلال طرح منتجات جديدة أو خدمات جديدة أو تحسين منتجات قائمة .

ب. إبداع العملية : ويشير من خلالها إلى إدخال أساليب عمل جديدة أو إجراء تحسينات على العملية الإنتاجية.

٢. تصنيف الإبداع وفقاً لمصدره : يصنف الإبداع وفقاً إلى التالي (١٢):

أ. إبداع داخلي: فيشير إلى الإبداعات التي تنتبها المنظمة ويكون مصدر الأفكار فيها داخل المنظمة مثل الإدارة العليا والعاملين والأقسام كالبحث والتطوير . .

ب. إبداع خارجي : والذي يكون مصدره خارجياً من المنظمات الأخرى أو من جهات أخرى مثل المراكز البحثية أو المكاتب الاستشارية .

أ. وصنف الإبداع وفقاً لمجالات عمل المنظمة: وفقاً لتصنيف التالي (١٣)

ب. الإبداع التكنولوجي : ويتعلق باستخدام أو ابتكار أداة جديدة أو تقنية أو وسيلة أو منتج أو نظام أو عملية جديدة.

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

تدرجية مستمرة يمكن أن تتوسع خطوطها الإنتاجية وتتنوع مصادرها وتصنيفاتها.

٢-٢-٢ عناصر الإبداع الإداري:

توجد عناصر أساسية تظهر على سلوك الشخص المبدع عند تتميتها ،وبدون هذه العناصر لا يمكن أن يكون هناك إبداع ،ولكي نتعرف على الإبداع الإداري بشكل أكثر تفصيلاً وتحديداً وجب علينا الاطلاع على آراء الباحثين في تحديد عناصر الإبداع الإداري ،حيث توجد عناصر يتفق عليها الباحثون حول وجودها وهي كالآتي:-

أولاً / الأصالة (Originality)

قدرة الفرد على ابتكار أفكار جديدة، ومفيدة غير مرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وكذلك هي إنتاج أشياء غير مألوفة ، وتمثل بالأصالة ومن أهم عوامل القدرة على التفكير الإبداعي، والفرد المبدع ذو الأصالة بإمكانه الابتعاد عن المألوف والشائع، وباستطاعته أن يفكر بأفكار وحلول جديدة وأصيلة ،وهناك من يعد الأصالة مرادفة للإبداع نفسه، فهي تعني التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل أي أنه يبتعد عن الشائع والمألوف (١٥)

ثانياً / الطلاقة (Fluency)

قدرة الفرد على ابتكار بدائل متباينة أو مترادفات أو أفكار جديدة، وهي عملية تذكر واسترجاع أو

ت.الإبداع الإداري: ويشير إلى التغيرات في هيكل المنظمة أو في العمليات الإدارية ، فقد أشار (Daft,٢٠٠١: ٢٧٠) إلى إن الإبداع الإداري يختلف عن الإبداع التكنولوجي لأنه يكون ذو تكرار قليل وتحدث فيه دائما تغيرات داخلية أكثر مما تكون خارجية .

ج. الإبداع المساعد : وهو يشمل كل الخدمات والمنتجات المقدمة من المنظمة التي تتجاوز الوظائف التقليدية ، مثلا قيام شركة بابتكار برنامج تسويقي جديد تستطيع من خلاله كسب زبائن جدد وبالتالي تزداد مبيعاتها .

٤. ويصنف الإبداع وفقا لمجالات التغيير :
وفقا لتصنيف التالي(١٤):

أ. الإبداع الجذري : وهو إجراء تغييرات أساسية من خلال استبدال الأساليب القديمة وإحلال ممارسات جديدة محلها ، حيث يحدث هذا الإبداع عادةً بسبب التغيير التكنولوجي مما يتبعه من ثورة على مستوى المنظمة من أجل التأقلم مع الوضع الجديد للخروج بمنتجات جديدة يمكن أن تساعد على اكتساب المنظمة ميزة تنافسية .

ب. الإبداع المضاف : وهي ممارسات تحدث بشكل تدريجي من خلال استخدام أسلوب التحسين المستمر على العمليات والمنتجات ، فمن خلاله تستطيع المنظمة تعزيز مواقعها التنافسية باستمرار ، وكذلك بوجود إبداعات

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

ثالثاً / المرونة (Flexibility)

تعني التغير والتجديد والنظر للأشياء بمنظور جديد غير الذي اعتاد عليه الناس، كما للمرونة دور كبير في الاختراعات والابتكارات، ومثال ذلك : (الاثراء الوظيفي الذي يحقق المنفعة للعمل والصالح العام واشباع حاجة الذات عند الموظف) (١٧)

رابعاً / الحساسية للمشكلات (Senitivity To Problem)

تعني الوعي بوجود صعوبات أو مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة. ونجد أن الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة، والتحقق من وجودها في المواقف ، ومما لاشك في أن اكتشاف المشكلة هي خطوة أولى لمعالجة المشكلة ، وإضافة معرفة جديدة أو ادخال تحسينات أو تعديلات على المعارف ، ونلاحظ إن القدرة ترتبط بملاحظة الأشياء غير العادية وإعادة توظيفها أو استخدامها واثارة تساؤلات حولها (١٨)

خامساً / المخاطرة والتحدي (- Risk Taking)

أي الاستعداد لتحمل المخاطر والتحدي الناتج عن الاعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار الجديدة، وتبني مسؤولية نتائجه (١٩)

استدعاء المعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها من قبل (١٦)

ويشير (١٧) إلى نوعين من الطلاقة وهي :-

١-الطلاقة اللفظية (Fluency)

وتعني قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تتصف بصفات محددة مثل ذلك:

- أذكر أكبر عدد ممكن من الكلمات تنتهي بحرف (م).

- أذكر أكبر عدد ممكن من الكلمات تبدأ بحرف (س) وتنتهي بحرف (ي) .

- أذكر أكبر عدد ممكن من الكلمات مكونة من ثلاثة أحرف وتنتهي بحرف (هـ).

٢- الطلاقة الفكرية (Fluency intellectual)

وتعني قدرة الفرد على اعطاء أكبر عدد ممكن من المعاني أو الحلول لمشكلة أو عناوين لفقرة أو استعمالات ممكنة لشيء ما مثال ذلك: - أكتب أكبر عدد ممكن لاستخدامات صناديق الورق الفارغة.

- اكتب أكبر عدد ممكن من العناوين لدرس القراءة .

- أكتب أكبر عدد ممكن من النتائج لو ضاعفنا ساعات العمل في اليوم الواحد لموظفي المؤسسة

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

سادساً / الاحتفاظ بالاتجاه (Maintaining Direction)

أي قدرة الشخص على تركيز أنتمباهه في المشكلة دون أن يكون للمشتتات الخارجية التأثير على تفكيره ،وتفاعله مع المشكلة أقوى من المؤثرات الخارجية ،وهذا يؤدي لتقوية فرص النجاح لحل المشكلة بصورة ملائمة، وذلك يتم بأسلوب يتسم بالمرونة (٢٠)

سابعاً / التحليل والربط (Analysis)

يعني إنتاج إبداعي وابتكاري يشمل عملية اختيار وتفتيت المركبات والجزيئات إلى عناصرها الأولية ،وعزل العناصر عن بعضها البعض كما في الكيمياء ،ونجد إن المشكلات تدخل في مجموعة قضايا تساعد على ادراك ذلك العنصر المعقد (٢١)

٣- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة مشكلة وأهداف البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته

تم تحديد مجتمع البحث برؤساء الأقسام والمعاونان العلمي والإداري في كليتي التربية للبنات والآداب في جامعة الكوفة للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠ والبالغ عددهم (١٧) رئيس قسم بواقع (١١) رئيس قسم في كلية التربية للبنات و(٦) رؤساء في كلية الآداب، و(٤) معاونين

للعמיד بواقع (٢) معاونين لكل كلية، وتم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل بنسبة ١٠٠%، فالعينة هي (ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختياره وفق قواعد وطرق علمية تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً)(٢٢) .

٣-٣ وسائل جمع البيانات والأجهزة المستخدمة في البحث

٣-٣-١ وسائل جمع البيانات

لغرض جمع المعلومات استخدمت الباحثان الوسائل الآتية:

- الملاحظة.
- المقابلة الشخصية.
- الاستبانة.
- الاختبار والقياس.
- استمارات القياس.

٣-٤ إجراءات البحث الميدانية: -

٣-٤-١ مقياس السلوك التنظيمي:

استخدم الباحث مقياس السلوك التنظيمي الذي أعده (خالد حمزة سوادي)(٢٣) والذي يتكون من (٢٦) فقرة ، وضعت لكل فقرة خمسة بدائل ،هي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابداً) ، تم تصحيح المقياس وهي عملية وضع درجة لإجابات المستجيبين عن كل فقرة في المقياس وقد كانت أوزان الإجابة لل فقرات الايجابية

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

على صلاحية استخدام المقياسين مع تعديل بعض فقراته.

٢- الثبات: تعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر الطرائق المستخدمة في البحوث التربوية والنفسية لإيجاد معامل الثبات لكونها تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحدة فقط، وتمتاز بالاقتصادية في الجهد والوقت، تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين ثباته إلى جزئين متكافئين بعد تطبيقه على مجموعة واحدة، وهناك طرق عدة لتجزئة الاختبار. فقد يستعمل النصف الأول من الاختبار مقابل النصف الثاني، أو قد تستخدم الأسئلة ذات الأرقام الفردية في مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية. (٢٥) وقد اعتمد الباحث على بيانات أفراد العينة الأساسية البالغة (٢٨) عضواً، إذ قسمت فقرات المقياس إلى نصفين فقرات فردية وفقرات زوجية، ثم استخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين لفقرات مقياس السلوك التنظيمي المتكون من (٢٦) فقرة ومقياس الإبداع المتكون من (٦٠) فقرة باستخدام طريقة بيرسون وبوساطة الحقيبة الإحصائية (spss)، حيث إن معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط، ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار طبقت معادلة سبيرمان- براون، وقد تبين أن الاختبارين يمتازان بدرجة عالية من الثبات فيما يتعلق

بإعطاء (٥) درجات لـ (دائماً) و (٤) درجات لـ (غالبا) و (٣) درجات فقط لـ (أحيانا) و (٢) درجة فقط لـ (نادرا) و (١) درجة فقط لـ (أبدا) وبالعكس كان التعامل مع الفقرات السلبية. تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للتأكد من صلاحيته.

٣-٤-٢ مقياس الإبداع الإداري:

استخدم الباحث مقياس الإبداع الإداري الذي أعده (مناف عبد العزيز محمد) (٢٤) والذي يتكون من (٦٠) فقرة، وضعت لكل فقرة خمسة بدائل، هي (دائماً، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا)، تم تصحيح المقياس وهي عملية وضع درجة لإجابات المستجيبين عن كل فقرة في المقياس وقد كانت أوزان الإجابة للفقرات الإيجابية بإعطاء (٥) درجات لـ (دائماً) و (٤) درجات لـ (غالبا) و (٣) درجات فقط لـ (أحيانا) و (٢) درجة فقط لـ (نادرا) و (١) درجة فقط لـ (أبدا) وبالعكس كان التعامل مع الفقرات السلبية. تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للتأكد من صلاحيته.

٣-٤-٢ الأسس العلمية للاختبارات

تم إيجاد المعاملات العلمية لمقياسي السلوك التنظيمي والإبداع الإداري كما يلي.

١- الصدق: تم عرض المقياسين على مجموعة من الخبراء والمختصين للتأكد من صلاحية تطبيقه على أفراد عينة البحث وقد أشارت آرائهم

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

بمقياس السلوك التنظيمي والابداع الاداري، وقد تبين من خلال قيم معامل الثبات أنهما مؤشرات عالية لثبات الاختبار.

٢-٤-٣ التجربة الاستطلاعية:

تم إجراء تجربة استطلاعية للوقوف على السليبيات التي يمكن إن تواجه الباحث إنشاء تطبيق التجربة الرئيسية وكذلك لمعرفة الوقت المستغرق لمليء الاستمارتين والحصول على ثباتها، تم عمل التجربة الاستطلاعية على (٤) رؤساء اقاسم من كلية التربية للبنات.

٣-٥ التجربة الرئيسية للبحث

أجرى الباحث التجربة الرئيسية للبحث بتاريخ ٢٠١٩/١٠/١ الساعة العاشرة صباحاً، إذ تم توزيع الاستمارات على عينة البحث وهم رؤساء الأقسام والمعانان العلمي والإداري في كليتي

التربية للبنات والآداب وتم الإجابة على الفقرات من قبلهم، ثم جمعت الاستمارات.

٣-٦ الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث

لقد تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) بالوسائل الإحصائية التالية: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط (بيرسون) ، دلالة معنوية الارتباط.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

تضمن هذا الفصل التعرف على العلاقة بين السلوك التنظيمي والابداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة:-

الجدول (٢)

يوضح العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي والابداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكوفة

الاختبار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط		الدلالة
			المحسوبة	الجدولية	
السلوك التنظيمي	١١٢,٨	١٧,٦٥	٠,٦٧	٠,٤٤	معنوي
الابداع	٢٣٢,٩٧	٥٠,٥٦			

من الجدول أعلاه كان الوسط الحسابي لقياس السلوك التنظيمي هو (١١٢,٨) والانحراف المعياري هو (١٧,٦٥) ، وبلغ الوسط الحسابي

لمستوى الابداع (٢٣٢,٩٧) والانحراف المعياري (٥٠,٥٦) وبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٧) وهي قيمة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

(٥٤,٠) تحت مستوى دلالة (٥٠,٠) ودرجة حرية (٢٦) مما يدل على وجود علاقة معنوية طردية بين السلوك التنظيمي ومستوى الإبداع لدى أعضاء الهيئة التدريسية لكليتي التربية للبنات والآداب في جامعة الكوفة، ويرى الباحث ان سبب هذه العلاقة هو ان القائد المبدع يتميز على القائد الناجح ذلك أن القائد الناجح يهتم بتنفيذ أهداف المنظمة فيؤدي واجباته بدقة وأمانة وسرعة، ويحقق النتائج المطلوبة منه، في حين أن القائد الإبداعي أو المبدع هو الذي يهتم بتطوير المؤسسة فيبتكر لها أهداف جديدة أو يطور من وسائلها وأساليبها ويكون تفكيره متمم بالأصالة والطلاقة والمرونة فلا يتعامل مع الأساليب التقليدية وإنما يبتكر أساليب غير مسبقة وإذا كانت المنظمة أو المؤسسة تسير بانتظام وتحقق أغراضها فإن عالم اليوم يتسم بالتعقيد والغموض فيرمي مشكلات لم تطرأ على البال (٢٦)، كما أن المنافسة في هذا العالم تجعل من المنظمة أن تفكر بمواصلة سيرها في هذا التطور المتمثل بالمنافسة في ضوء هذا الإدراك فإن إصلاح المنظمة أو المؤسسة عامة كانت أم خاصة يتطلب إيجاد قيادات مبدعة تكتشف أفكار جديدة أو أنماط غير مسبقة من الأداء أو من الإنتاج وهذا ما تميزت به القيادة في كليتي التربية للبنات والآداب في جامعة الكوفة والذين كان لديهم مستوى القيادة الإبداعية عاليا مما

انعكس على سلوكهم التنظيمي اثناء العمل في إدارة الكليتين، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ان السلوك التنظيمي هو مجال يهتم بمعرفة كل جوانب السلوك الإنساني في المنظمات، وذلك من خلال الدراسة النظامية للفرد، والجماعة، والعمليات التنظيمية، ويتضمن السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني في المواقف التنظيمية، ودراسة المنظمة ذاتها، وأيضا دراسة التفاعل بين السلوك الإنساني والمنظمة من ناحية، وتفاعل المنظمة مع البيئة من ناحية أخرى (٢٧)، ويعد السلوك التنظيمي مجال من مجالات العلاقات الإنسانية التي تربط مجموعة من الأشخاص في عمل معين والعلاقات الإنسانية من العوامل المهمة في توطيد الثقة في نفوس العاملين وتوفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة لممارسة الوظيفة بكل قدرة على التميز والمستوى العالي من الإنجاز، فالإنسان في طبيعته يميل الى إنسانيته ويرغب أن تكون كل الأجواء والتعاملات في بيئته الحياتية والعملية تتم بصيغة ملؤها الروح الإنسانية البعيدة عن التشنج والتعالي وبرود التعامل، والعمل في كليات الجامعة هي جزء من نشاط الانسان الحياتي والتي تظهر الفعالية والحيوية في العلاقات الإنسانية والتعاون في تحقيق هدف سامي منها وأنها تركز اهتمامها على الأفراد أكثر مما تركز على الآلات أو التقنيات، وهو

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

أمر طبيعي لأن الأفراد هم من يمتلك الشعور والإحساس بالآخرين، والأفراد هم من يديرون الآلة ويبدعون في تطويرها أو يستخدموها بكفاءة ليحصلوا على إنتاج متميز اذا علمنا ان التعامل يكون مع أساتذة وموظفين وطلاب ، إضافة الى ذلك فالأفراد هم من يستجيب عاطفيا ومعنويا عندما يحل ظرف طارئ بالمنظمة ليعملوا على تكاتف الجهود وإيجاد الحلول المناسبة التي تخرج المنظمة من هذا الظرف (٢٨)، وأن البيئة التي يجتمع فيها الأفراد لأداء أعمالهم تعتبر بيئة منظمة ، فمعظم المنظمات توفر للعاملين سبل الاتصال الاجتماعي من خلال عدة نشاطات فعالة ، وهذه النشاطات تعمل على تكوين الظروف الملائمة لتوطيد العلاقات الإنسانية ، والتي تعمل بدورها على تثبيت حالة العمل بروح الفريق الواحد أو ما يسمى العمل الجماعي ، وإن روح الفريق الواحد تشجع المنظمة على زيادة الاهتمام بالعاملين بالشكل الذي سيحقق إشباع رغباتهم جميعهم وتلبية طلباتهم لأنهم اشتركوا بتفانيهم بتحقيق أهداف المنظمة (٢٩)،

الاستنتاجات والتوصيات:

بعد عرض النتائج يمكن للباحث ان يستنتج بعض الاستنتاجات ومنها:

الاستنتاجات:

١- ان أعضاء القيادات الوسطى افراد عينة البحث يتمتعون بدرجة جيدة من السلوك التنظيمي والابداع الاداري.

٢- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي بين السلوك التنظيمي والإبداع لدى بعض القيادات الوسطى في كويتي التربية للبنات والاداب بجامعة الكوفة

٣-التوصيات:

أوصى الباحث بما يأتي:

١- التأكيد على إدارة الكليات الاشتراك بدورات تطوير العمل الإداري لتطوير السلوك التنظيمي لديهم مما ينعكس على ابداعهم الإداري بالعمل.

٢- اجراء بحوث مشابهة على متغيرات أخرى مثل الإدارة الذاتية والتمكين الإداري لمعرفة تأثيره على الابداع الإداري لدى إدارة الكليات في جامعة الكوفة.

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

الهوامش :

- ١- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٥، <https://www.google.com/search?q=التنظيمي&pdf&oq=التنظيمي&btnG=> ١١ ص .
- ٢- أحمد ماهر: المصدر السابق نفس ص ٧
- (٢) جمال الدين المرسي و ثابت عبدالرحمن إدريس، السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة الدار الجامعية، الأسكندرية، مصر، ٢٠٠٥، ص ٤٩-٥٠
- (٤) راوية حسن: السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الأسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، لا توجد سنة نشر ص ١٥
- (٥) سعيدان زكرياء و روابح الأخضر بحث حول : أثر السلوك التنظيمي على إدارة الموارد البشرية د ا رسة حالة المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء و الغاز جامعة قاصدي مرباح- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ٢٠١٣ http://www.univ-tebessa.dz/fichiers/master/master_2136.pdf ١٠ ص
- (٦) عبد الحق علي إبراهيم : دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا ٢٠١٥ ص ٣٥
- (٧) عبد الحق علي إبراهيم المصدر السابق نفس ص ٣٥
- ٨ Webster, Danial, Webster third new International Dectionary , Massachusetts, USA. ١٩٩٠. P٥٩.
- ٩-جلال سعد عبدالرحمن شريف الملوك، اثر استراتيجية التمكين في تعزيز الابداع المنظمي " ، دراسة تحليلية في جامعة الموصل ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٢، ص ١٣٣
- ١٠ Zipple , Anthony, " Marking Innoovation " , Happen Psychiatric Rehabilitation Journal , Spring , Vol ٢٤ , Issu ٤ ٢٠٠١. p٤١١
- ١١ -محمد بن علي بن حسن الليثي ، " الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الابداع الاداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، الرياض ٢٠٠٨. ص ٤٧ .
- ١٢ -بشرى عباس محمد الحسيني ، " عملية التعلم المنظمي واثرها في الابداع " ، دراسة تحليلية في كليات الصيدلة في بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٧ ، ص ٤٠ .
- ١٣ علاء فرحان طالب ، " دور المناخ التنظيمي في تحقيق الابداع المنظمي " ، دراسة ميدانية لعينة من المنظمات المساهمة في حملة الاعداد عام ١٩٩١ ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامع كربلاء ، المجلد ٢ ، العدد ٦ ، ٢٠٠٤، ص ١٥٠ .
- ١٤ Dess , Gregory G. , Lumpkin , G.T. , Eisner, Alan B. , Strategic Management : Creating Competitive Advantages " , ٣rd .ed , Irwin McGraw-Hill , U.S.A . ٢٠٠٧ . p٤٣٧

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

- ١٥- علي عبد الوهاب: العلاقات الانسانية في الانتاج والخدمات، القاهرة، مكتبة عين شمس، مصر، ١٩٩٤، ص ١١٨.
- ١٦ -فتحي عبد الرحمن جروان: الموهبة والتفوق والإبداع، ط٣، الاردن، دار الفكر للنشر والتوزيع ٢٠٠٨، ص ٨٤.
- ١٧ -زيد الهويدي: الإبداع ماهيته - أكتشافه - التنمية، دار الكتاب الجامعي، العين، ط٢، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٧، ص ٦٥ .
- ١٨- محمد عبد الفتاح الصيرفي: الإدارة الرائدة، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص ١٨ .
- ١٩ -فتحي عبد الرحمن جروان :مصدر سبق ذكره ، ص ٨٦ .
- ٢٠-سعود النمر: الإدارة العامة، الاسس والوظائف، ط١، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية، ١٩٩٤، ص ٩٩.
- ٢١ -عايش زيتون: تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم، ط٢، عمان، جمعية عمال المطابع التعاونية، الجامعة الاردنية، ١٩٧٨، ص ١٢٥.
- ٢٢-حسين رشوان : الاسس النفسية والاجتماعية للابتكار، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٢، ص ٤٣.
- ٢٣ خالد حمزة سوادي، السلوك التنظيمي بدلالة القيادة الإبداعية والتمكين الاداري من وجه نظر مسؤولي الفرق الكشفية، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الكوفة ٢٠١٩.
- ٢٤ خالد حمزة سوادي، السلوك التنظيمي بدلالة القيادة الإبداعية والتمكين الاداري من وجه نظر مسؤولي الفرق الكشفية، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة الكوفة ٢٠١٩.
- ٢٥-سعد عبد الرحمن: القياس النفسي، ط١، الكويت ، مكتبة الفلاح، ١٩٨٣. ص ٢٠٣
- ٢٦ خير الله، جمال أنيس: مصدر سبق ذكره ص ٢٩
- ٢٧ راوية حسن : مصدر سبق ذكره ، ص ٥٠
- ٢٨ راوية حسن : المصدر السابق نفسه ص ٥١
- ٢٩ ثائر سعدون محمد : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والابحاث، ص ٥٤، ٢٠١٦
- المصادر:**
- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٥،
 - بشرى عباس محمد الحسيني ، " عملية التعلم المنظمي واثرها في الابداع " ، دراسة تحليلية في كليات الصيدلة في بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠٠٧
 - ثائر سعدون محمد :السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، عمان مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والابحاث، ص ٥٤، ٢٠١٦
 - جلال سعد عبدالرحمن شريف الملوك، اثر استراتيجية التمكين في تعزيز الابداع المنظمي " ، دراسة تحليلية في جامعة الموصل ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٢
 - جمال الدين المرسى و ثابت عبدالرحمن إدريس، السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٥، ص ٤٩-٥٠
 - حسين رشوان : الاسس النفسية والاجتماعية للابتكار ، الاسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٢

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى

- خالد حمزة سوادى، السلوك التنظيمي بدلالة القيادة الإبداعية والتمكين الإداري من وجه نظر مسؤولي الفرق الكشفية، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة الكوفة ٢٠١٩.
- راوية حسن: السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، لا توجد سنة نشر.
- زيد الهويدي : الإبداع ماهيته - أكتشافه - التتميته، دار الكتاب الجامعي، العين، ط٢، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٧ ،
- سعد عبد الرحمن: القياس النفسي، ط١، الكويت ، مكتبة الفلاح، ١٩٨٣. ص٢٠٣
- سعود النمر: الإدارة العامة، الاسس والوظائف، ط١، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية ، ١٩٩٤ ،
- عايش زيتون: تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم ، ط٢، عمان، جمعية عمال المطابع التعاونية، الجامعة الاردنية ، ١٩٧٨ ، ص١٢٥.
- عبد الحق علي إبراهيم : دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا ٢٠١٥
- علاء فرحان طالب ، " دور المناخ التنظيمي في تحقيق الإبداع المنظمي " ، دراسة ميدانية لعينة من المنظمات المساهمة في حملة الاعمار عام ١٩٩١ ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، كلية الادارة والاقتصاد ،
- جامع كربلاء ، المجلد ٢ ، العدد ٦ ، ٢٠٠٤، ص ١٥٠ .
- علي عبد الوهاب: العلاقات الانسانية في الانتاج والخدمات، القاهرة، مكتبة عين شمس، مصر، ١٩٩٤ ،
- فتحي عبد الرحمن جروان: الموهبة والتفوق والإبداع، ط٣، الاردن، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨،
- محمد بن علي بن حسن الليثي ، " الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، الرياض . ٢٠٠٨.
- محمد عبد الفتاح الصيرفي: الإدارة الرائدة، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣،
- Dess , Gregory G. , Lumpkin , G.T. , Eisner, Alan B. , Strategic Management : Creating Competitive Advantages " , 3rd .ed , Irwin McGraw-Hill , U.S.A . ٢٠٠٧
- Webster, Danial, Webster third new International Dectionary , Massachusetts ,USA. ١٩٩٠.,.
- Zipple , Anthony, " Marking Inoovation " , Happen Psychiatric Rehabilitation Journal , Spring ,Vol ٢٤ , Issu ٤ ٢٠٠١.

السلوك التنظيمي وعلاقته بتعزيز الإبداع لدى بعض القيادات الوسطى