



## مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/ موقع المجلة:

### أثر الالتزام التنظيمي في السلوك الإبداعي

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز وحدة -عين وسارة-

the organizational commitment impact on creative behavior

A field study at the Sonelgaz company -Ain Oussera unit-

بركات عبدالعزيز،<sup>1\*</sup> Barkat Abdelaziz، Abdoubarkat17@gmal.com،

بلالي منير،<sup>2</sup> Bellali Mounir، m.belaili@ensm.dz،

<sup>1</sup> طالب دكتوراه، مخبر الإبداع التسييري والحوكمة والمقاولاتية (LIMGE)، المدرسة الوطنية العليا للماجستير (القلبية)

<sup>2</sup> أستاذ محاضر، مخبر الإبداع التسييري والحوكمة والمقاولاتية (LIMGE)، المدرسة الوطنية العليا للماجستير (القلبية)

تاريخ النشر: 2024/01/18

تاريخ القبول: 2023/05/16

تاريخ الإرسال: 2023/01/27

#### الكلمات المفتاحية

#### ملخص

هدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تأثير الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي من خلال دراسة قمنا بها على مستوى وحدة سونلغاز بعين وسارة ولاية الجلفة، ولمعالجة هذه الإشكالية تم استخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد صممت استمارة استبانة ووزعت على عينة مكونة من 40 موظفاً من مجتمع الدراسة المكون من 150 موظفاً، وقد كان معدلا الاستجابة عاليا حيث تم استرجاع 34 استبانة، وبعد جمع البيانات وتحليلها، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ارتفاع مستوى إدراك أبعاد الالتزام التنظيمي إذ سجلت تحققها بمستويات مرتفعة، بالمقابل كان مستوى إدراك السلوك الإبداعي متوسطا. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك أثرا قويا ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \geq 0.05$  للالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي بوحدة سونلغاز عين وسارة، وأن أهم بعد من ناحية التأثير كان بعد الالتزام العاطفي، كما أن بعد الالتزام الأخلاقي لم تكن له علاقة تأثير مهمة حسب الدراسة.

الالتزام التنظيمي؛  
السلوك الإبداعي؛  
مؤسسة سونلغاز؛

تصنيف JEL: D23 ؛ O15 ؛ O31 ؛ M12

#### Abstract

The aim of this research paper is to identify the extent of the organizational commitment impact on creative behaviour through a study we conducted at the level of Sonelgaz company -Ain Oussera unit-Djelfa, and in order To address this problem, the descriptive approach was used, and to achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed and distributed to a sample consisted of 40 employees from population of 150 employees, the response rate was high, as 34 questionnaires were retrieved, and after data collection and analysis. The study reached a set of results, the most important of which is the high level of awareness of organizational commitment dimensions, as high levels were recorded, On the other hand, the level of awareness of creative behaviour was moderate. The study also found that there is a strong and statistically significant effect at the level of significance of ( $\alpha \geq 0.05$ ) of the organizational commitment on the creative behaviour at Sonelgaz company -Ain oussera unit-, and that the most important dimension in terms of influence was the emotional commitment, and the dimension of moral commitment had no significant impact according to the study.

#### Keywords

Organizational  
commitment;  
Creative  
behaviour;  
Sonelgaz  
Company;

JEL Classification Codes : D23; O15 ; O31 ; M12

\* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: [Abdoubarkat17@gmal.com](mailto:Abdoubarkat17@gmal.com)

## 1. المقدمة:

لقد كان الالتزام التنظيمي موضوعا تمت دراسته على نطاق واسع على مدار الثلاثين عاما الماضية، حيث سلط الكثير من الباحثين والعلماء الضوء على مفهوم الالتزام التنظيمي وعلى كل ما يتعلق به وبطرق قياسه، ذلك أن الالتزام التنظيمي يقدم لمحة عامة عما هو معروف عن السلوكيات والعواقب الناتجة عنه في مكان العمل. كما ويعتبر الالتزام التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، حيث أنه يسهم في تطوير قدرات المنظمة والفرد على حد سواء، سواء من ناحية تحقيق أهداف المنظمة أو من ناحية تحفيز السلوك الإبداعي للفرد، فالمنظمات التي تريد تحقيق النجاح والتميز في أدائها لابد أن تشجع العاملين فيها على تقديم أفكار جديدة، فتميز المنظمات في أدائها يمر عبر تميز أداء أفرادها وتحليلهم بالسلوكيات الإبداعية البعيدة عن النمطية والجمود. ولكي يتحقق ذلك يجب أن يتصف العمال بمهارات التفكير الإبداعي الذي يعتبر المرحلة الأولى نحو اتباع السلوك الإبداعي وهو سلوك ليس بالضرورة أن ينتج عنه شيء جديد سواء أكان منتجا أو خدمة، هذا الأخير والذي أصبح يشكل مطلبا حيويا للكثير من المؤسسات في ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير برزت حاجة المؤسسات لتعزيز السلوك الإبداعي وذلك لتقديم ما هو جديد ولتتمكن من الاستمرار والبقاء في ظل هذه البيئات الديناميكية، وتكريس المؤسسات للسلوك الإبداعي لا يضمن استمرارها فحسب، ولكنه يكسبها القدرة على المنافسة وبالتالي يمكنها من النمو والازدهار.

## II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

### أ- الدراسات السابقة:

#### الدراسات الخاصة بالالتزام التنظيمي

توصلت الدراسات السابقة إلى نتائج مختلفة ومتعددة، فقد هدفت دراسة "مصطفى عبد الجبار رشيد" (2019) والموسومة بـ "أثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية -دراسة تطبيقية على البنوك العراقية التجارية- إلى قياس أثر الالتزام التنظيمي على تحسين جودة الخدمة المصرفية في البنوك التجارية العراقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعامل مع متغيرات الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في (46) بنك، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها حصول جميع مجالات الالتزام التنظيمي (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري) على درجات موافقة متوسطة. كما أظهرت النتائج حصول جميع مجالات جودة الخدمة المصرفية (الاعتماد، التعاطف، الأمان، الاستجابة، الملموسية) على درجات موافقة متوسطة. إضافة إلى وجود أثر للالتزام التنظيمي على جودة الخدمة المصرفية في المصارف التجارية العراقية. وكذا وجود أثر للالتزام التنظيمي على جميع أبعاد جودة الخدمة المصرفية والمتمثلة في (الاعتماد، التعاطف، الأمان، الاستجابة، والملموسية) في المصارف التجارية العراقية. وقدمت الدراسة العديد من التوصيات من أبرزها وجوب تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك العراقية من خلال إشراكهم بالقرارات التي تؤثر على حياتهم المهنية. من جانب آخر هدفت دراسة "العمرى اسماعيل وعبد الفتاح أبي مولود" (2017) والمعنونة بـ "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة" إلى تقدير مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المحروقات بمنطقة ورقلة متكونة من (612) عامل، وللحصول على البيانات اللازمة لإعداد الدراسة استخدم الباحث استبيان صمم لقياس مستوى الالتزام التنظيمي للعمال يحتوي على أربعة أبعاد هي: بعد الاعتزاز بالمنظمة وبعد البقاء بالمنظمة وبعد تطابق الأهداف والقيم وبعد بذل المجهود الإضافي. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن مستوى الالتزام التنظيمي لعمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة مستوى منخفض كما أنه

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الالتزام التنظيمي للعمال تعزى لاختلاف السن والخبرة لصالح العمال الأكبر سناً والأكثر خبرة وتم تفسيرها على ضوء التراث العلمي والدراسات السابقة في الموضوع ومن خلال النتائج سالفة الذكر اقترح الباحث عقد دورات تدريبية للعمال والمشرفين وتعريفهم بأهمية الالتزام التنظيمي والعوامل التي تساهم في تكوينه وتنميته وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود على العاملين والمؤسسة ككل. في حين هدفت دراسة كل من "فانيسا أوبيرس و تيفاني أدلاين تان" (2022) والموسومة بـ "تأثير الالتزام التنظيمي على نية دوران كبار معلمي المدارس الثانوية الخاصة في مدينة سيبو - الفلبين -" إلى التعرف على تأثير الالتزام التنظيمي على نية دوران كبار معلمي المدارس الخاصة الثانوية حيث تم توزيع الاستبانة بطريقة العينة القصدية على المعلمين في أكبر أربع مدارس خاصة في مدينة سيبو بها أكبر عدد من الطلاب. أكمل ما مجموعه (220) مدرساً من مدينة سيبو الاستبانة، وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها. أظهرت النتائج أن الالتزامات العاطفية والمعارفية لها علاقات قوية وسلبية مع نية الدوران. وأوصت الدراسة على أن المدارس الخاصة في بحاجة إلى تطوير أنشطة يمكنها بناء علاقات بين المعلم والمؤسسة لزيادة الارتباط العاطفي والالتزامات المعلمين بالبقاء في مؤسساتهم. كما أوصت الدراسة بإجراء دراسة لاستكشاف العوامل الوسيطة كالرضا الوظيفي وتمكين الموظفين لتقديم نتائج أكثر شمولاً حول نية دوران الموظفين.

### الدراسات الخاصة بالسلوك الإبداعي

هدفت دراسة "شداد ناصر" (2021) تحت عنوان "أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين - دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للمنسوجات بتيسمسيلت -" إلى معرفة تأثير تطبيقات إدارة الجودة الشاملة على السلوك الإبداعي للعاملين من خلال تحديد أبعاد تطبيقات إدارة الجودة الشاملة والمتمثلة في (حلقات الجودة، التحسين المستمر، التوجه نحو الزبون والانطلاق منه) وأبعاد مهارات التفكير الإبداعي للعاملين (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الإفاضة، الحساسية تجاه المشكلات)، وفهم العلاقة من خلال دراسة ميدانية بالمركب الصناعي للأغذية النسيجية SOFACT، ولتحقيق هدف الدراسة تم توزيع استبيان من عينة تتكون من (120) عامل، وأكدت نتائج الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات إدارة الجودة الشاملة في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين في المركب. ومن جانبها هدفت دراسة "مسعود هريش" (2021) والمعنونة "أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيجل" إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي على السلوك الإبداعي لعينة من أساتذة جامعة جيجل، حيث تم توزيع الاستبانة بطريقة العينة القصدية على (139) أستاذاً دائماً، وأكدت نتائج الدراسة على وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي للأساتذة، وهو ما يرجع إلى الأثر الإيجابي للتكوين والأمن الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن العدالة التنظيمية والتمكين والحوافز فلا أثر في السلوك الإبداعي للأساتذة. في حين هدفت دراسة كل من "حيدر طه وعمر قيس جميل ووسام علي حسين" (2018) والموسومة بـ " دور التفكير الاستراتيجي في السلوك الإبداعي" إلى التعرف على دور التفكير الاستراتيجي في السلوك الإبداعي، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وصممت استبانة لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من (88) فرداً، وبعد جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية بين التفكير الاستراتيجي والسلوك الإبداعي، وقدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها السعي لإشراك القيادات الجامعية بدورات يقيمها متخصصين في مجال الإدارة الاستراتيجية لإدراك الأهمية القصوى التي يكتسبها التفكير الاستراتيجي والسلوك الإبداعي على فاعلية المنظمات.

من خلال ما تقدم من استعراض للدراسات السابقة، سوف نسعى في دراستنا هذه لفهم وتوضيح الأثر الذي يحدثه الالتزام التنظيمي بأبعاده على السلوك الإبداعي، وقد كان خيارنا أن تجرى الدراسة على مؤسسة خدمية هي مؤسسة سونلغاز -

وحدة عين وسارة- باعتبارها مؤسسة خدمية نشطة وتتوافق مع طبيعة دراستنا الحالية. لذا ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الآتية:

**الإشكالية الرئيسية:** ما مدى أثر الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي لدى الموظفين بوحدة سونلغاز - عين وسارة-؟  
ويندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- **التساؤل الفرعي الأول:** ما مستوى إدراك الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) في المؤسسة محل الدراسة؟

- **التساؤل الفرعي الثاني:** ما مستوى إدراك السلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة؟

- **التساؤل الفرعي الثالث:** هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للالتزام التنظيمي بأبعاده مستقلة (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) على السلوك الإبداعي لدى موظفي وحدة سونلغاز - عين وسارة؟

- **التساؤل الفرعي الرابع:** هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) **مجتمعة** على السلوك الإبداعي لدى موظفي وحدة سونلغاز - عين وسارة؟

**فرضيات الدراسة:** للإجابة عن التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات الآتية لدعم وتحقيق أهداف الدراسة.

- **الفرضية الفرعية الأولى:** ليس هناك إدراك للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) في المؤسسة محل الدراسة؟

- **الفرضية الفرعية الثانية:** ليس هناك إدراك للسلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة؟

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للالتزام التنظيمي بأبعاده مستقلة (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) على السلوك الإبداعي لدى موظفي وحدة سونلغاز - عين وسارة.

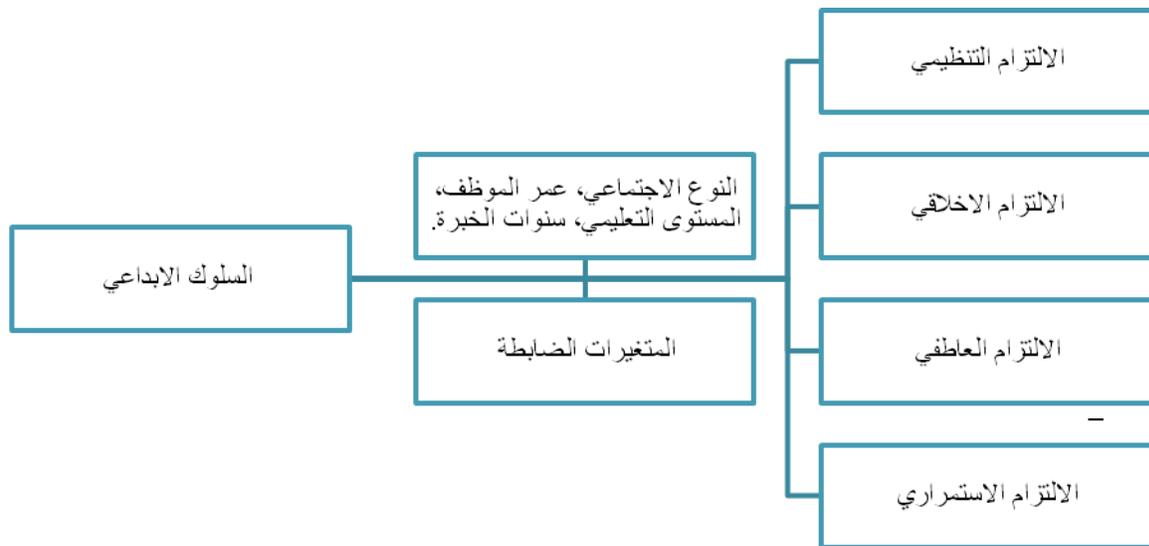
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) **مجتمعة** على السلوك الإبداعي لدى موظفي وحدة سونلغاز - عين وسارة.

- **منهج البحث:**

- بغية الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي كما قمنا بدراسة حالة من خلال تصميم استبيان لجمع مختلف البيانات وتحليلها وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

- **الشكل رقم (01):** نموذج البحث

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ارتأينا أن نضع نموذج البحث على الشكل التالي:



**المصدر:** من إعداد الباحثين بناء على الدراسات السابقة.

#### ب- الالتزام التنظيمي وأبعاده:

يعد مفهوم الالتزام التنظيمي من أكثر المفاهيم تعقيدا، حيث تعددت مفاهيمه وتباينت فيما بينها نظرا لتعدد العوامل المؤثرة فيه، واختلاف مداخل دراسته ونتائج الدراسات التي تناولته، حيث يدل مفهوم الالتزام في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو القبول والاستعداد (الخرشوم، 2011).

ويعرف "بورتر" وآخرون الالتزام التنظيمي أنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها (العيادي، 2000). إلا أن كل من "ماير وآلن" عرفا الالتزام التنظيمي بأنه الحالة النفسية التي تميز علاقة الفرد بالمنظمة في تبني أهداف المنظمة والاستعداد لممارسة الجهد اللازم لتحقيق أهداف المنظمة. (Mayer & Allen, 1991).

وقد أشار العمري إلى أن الالتزام التنظيمي عبارة عن مجموعة من السلوكيات التي تظهر على شكل قناعة الفرد بقيم وأهداف المنظمة، واستعداده لبذل مجهودات إضافية من أجل المنظمة (العمري، 2017).

ويشير "فليه وعبد المجيد" إلى أن الالتزام التنظيمي ينبع عن إرادة الفرد واختياره، ويعرفه بأنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم. (الحسن، 2020).

**التعريف الإجرائي:** يمكن أن نعرف الالتزام التنظيمي على أنه حالة من الارتباط بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها وتطابق أهدافه مع أهداف هاته المنظمة، والذي ينعكس بدوره على سلوكياته، وذلك ببذل قصارى جهده لتنمية قدراته الإبداعية مما يسهم في تحقيق أهدافها والحفاظ على بقائها واستمراريتها.

#### - أهمية الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء في إدارة المنظمات لما له من دور كبير في نجاح المنظمة واستمراره (Stallworth, 2003)، ولأهميته فإن مجاله قد جذب المهتمين وعلماء السلوك الإنساني لدراسته وفهمه، نظرا لكونه سلوكا مرغوبا فيه من قبل المنظمات.

حيث أن ضعف مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسة يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع نسبة التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي.

وهنا تظهر جليا أهمية الالتزام التنظيمي في المنظمة فهو يدفع العاملين بها للعمل كفريق واحد مما يحسن من القدرة التنافسية والأدائية للمنظمة ويؤثر بالإيجاب في الفاعلية التنظيمية. (المسدي، 2011).

كما أن الالتزام التنظيمي يؤثر على كفاءة وفاعلية المنظمات، حيث يجنبها التكاليف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية على مستوى الفرد والجماعة، فقد اتضح من واقع الدراسات والبحوث أن فعالية المنظمات في بعض الدول مثل ألمانيا واليابان يعود إلى قوة اليد العاملة الملتزمة، حيث تبين أن 90% من نجاح المنظمات اليابانية يعود إلى الالتزام التنظيمي وأن 10% المتبقية تعود إلى المواهب. (الطجم، 1996)

ومن هنا تظهر أهميته فيما يلي:

- يساعد الالتزام التنظيمي على رفع الروح المعنوية لدى العاملين بالمنظمة، مما يساعد على الأداء المتميز والإبداع في العمل، وهذا يؤثر إيجابا على فاعلية وكفاءة المؤسسة ومؤشراتها الأدائية والتنافسية.

- يعتبر التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشرا أقوى للرضا الوظيفي ولاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم.

- يمثل الالتزام التنظيمي عنصرا هاما بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق مستويات عالية من الانجاز.

- يعتبر الالتزام التنظيمي عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة (هيجان، 1998).

- يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن الأفراد ذوي الالتزام التنظيمي المرتفع أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملا نحو تحقيق أهدافها (عبد الباقي، 2004).

- **أبعاد الالتزام التنظيمي:**

يأخذ الالتزام التنظيمي عدة أبعاد تبعا لاختلاف الدوافع والقوة المحركة للأفراد داخل المنظمة وبرغم الإجماع الحاصل بين الباحثين على تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي لكن هناك اختلاف بينهم في تحديد هذه الأبعاد إلا أن أغلبها اتفق على وجود ثلاث أبعاد وهي كالتالي:

- **الالتزام العاطفي:**

ويشير إلى الارتباط العاطفي بالمنظمة، ويتطور هذا الالتزام حينما يشارك العامل في اتخاذ القرارات والعمليات التنظيمية، ويدرك أهمية وقيمة الارتباط بالمنظمة، ويستمد هويته من ارتباطه بالمنظمة، مثلا يشعر العامل بالالتزام العاطفي حينما يشعر أن المنظمة تعامله بعدالة واحترام وتؤازره وتسانده (حريم، 2013).

يعرف الالتزام العاطفي كذلك على أنه توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المنظمة مما يؤدي إلى مشاركة الفرد في تحقيق الأهداف وتدعيم القيم (حاروش، 2011).

- **الالتزام الاستمراري:**

هو عبارة عن قوة ورغبة الفرد للبقاء في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فان تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت (طلحة و يزيد، 2021).

وحسب هذا النوع فإن ما يتحكم في درجة التزام الفرد اتجاه المؤسسة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل فيها، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، وهذا ما يطلق عليه تكلفة الفرصة البديلة.

#### - الالتزام الأخلاقي:

ويتطور حين ما تنمو داخل العامل وتزرع فيه قيم ومعايير المنظمة من خلال التطبيع، ويجني الفوائد التي تحثه على الشعور بالحاجة التبادلية أو قبول شروط وبنود العقد النفساني، أي بمعنى أن العامل يشعر بالالتزام تجاه المنظمة وجميع هذه الأبعاد لها تأثيرها على أداء العامل ومدى رغبته في الاستمرار بالعمل، ولكن تأثير الالتزام العاطفي والالتزام الأخلاقي لها تأثير أكبر من تأثير الالتزام الاستمراري (حريم، 2013).

ويشير الالتزام الأخلاقي إلى شعور الأمل بالبقاء في المنظمة (سليمان، أحمد، وسوسن، 2011). وبصورة عامة يساعد الالتزام على تقليص دوران العمل، والتغيب، وتحسين الأداء، وتعزيز سلوكيات المواطننة التنظيمية (حريم، 2013).

#### ت- السلوك الإبداعي:

هناك فرق بين السلوك الإبداعي والإبداع حيث يرتبط الإبداع بمفهوم التقرد واستثمار الأفكار الجديدة لخلق قيمة، حيث إن الإبداع يعني ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر إلى الأشياء بطرق وأساليب جديدة، فهو بالتالي أحد مخرجات السلوك الإبداعي (نتيجة)، أما السلوك الإبداعي فيعني التصرف الإيجابي للفرد والجماعة في مكان العمل، فهو بالتالي الوسيلة أو الأداة التي لا بد من العمل على توفيرها لخلق الإبداع. وقد عرف "عبود نجم" السلوك الإبداعي بأنه درجة إنتاج أفكار تكون جيدة ومفيدة في آن واحد، والعمل على ترجمتها إلى بعض الأفكار والنماذج التي يفهمها الآخرون، أي بمعنى آخر إدخال المفاهيم الجديدة وتطبيقاتها التي تعمل على تحسين البيئة الداخلية ومن ثم تحسين الأداء الكلي للمنظمة (عبيدة، 2016).

ينضمن السلوك الإبداعي الأفعال التي تؤدي إلى تقديم أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي، وهو سلوك وتصرف مميز يمارسه الفرد في موقع العمل، وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات أو سلع جديدة فهو سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية (كامل وشلاش، 2012).

يعرف "ويست وفار" السلوك الإبداعي بأنه كل الأفعال الفردية التي تؤدي إلى توليد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي (Jereon , Deanne , & Zoetermeer, 2003).

ويذكر يوسف الزيادين أن السلوك الإبداعي يشمل "جميع الأفعال الفردية أو الجماعية الموجهة نحو استنباط وتبني وتطبيق الأفكار المميزة والمفيدة على جميع مستويات التنظيم" (الزيادين، 2005).

ونتيجة لذلك، يظهر السلوك الإبداعي في ثلاثة مستويات، المستوى الفردي ومستوى المجموعة ومستوى التنظيم، فالسلوك الإبداعي للعاملين هو أحد الجوانب الفعالة التي تضمن الاستمرارية والاستقرار والنمو في تنظيم الأعمال، لهذا تسعى المنظمات الناجحة إلى تنمية وتحفيز السلوك الإبداعي للعاملين لديها، حيث تعمل على تحسين مستوياتهم في العمل لتحقيق أهداف المنظمة (Alniddawi & Omran, 2018).

#### - أبعاد السلوك الإبداعي:

- الحساسية للمشكلات: يتميز الفرد العامل المبدع بالقدرة والرغبة في المشاركة في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة، كما يتميز بسلوكه الذي يرتبط بالقدرة على تحمل المخاطر الناجمة عن سلوكه أو مقترحاته في المؤسسة (السالم، 1999).

- استكشاف الفرص: يعتبر "كلايسون وستريت" أن استكشاف الفرص شرط ضروري لبدء عملية التغيير والخروج عن الروتين الراسخ في المنظمة وتبقى الفرص المستكشفة غير نمطية (مكيد و يحيوي، 2015).
- المرونة: ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل اتجاه تفكيره في علاج المشكلة من وضع إلى آخر وقدرته على التكيف السريع مع التطورات والمواقف الجديدة (الذيابات، 2017).
- تبنى التغيير: هذا النمط من التصرفات يتبلور حول قبول وتنفيذ الطرق والأساليب الجديدة في أداء المهام المرتبطة بالوظيفة وعدم الركون للطرق الحالية المتبعة لتنفيذ تلك المهام، حيث يتميز الفرد المبدع برفضه للروتين والرتابة في أداء الأعمال في المؤسسة والبحث عن التطوير في العمل بشكل مستمر، كما يتميز سلوك الفرد المبدع بعدم تقبل الأنماط السلوكية التي تشكل عائقا أمام الإبداع كالركون إلى الواقع وعدم تغييره، ويستدل على هذا النمط السلوكي الإبداعي حول قدرة الفرد العامل على التعبير عن الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل بثقة ودون خوف من أية جهة في المؤسسة، ومن خلال امتلاك الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية في المؤسسة (السالم، 1999).
- المخاطرة وروح المجازفة: تعمل المؤسسات في ظروف متغيرة ومعقدة نظرا للتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما نتج عنه من تغير إقتصادي واجتماعي وثقافي، وما يتطلب إما التكيف مع هذه التحديات أو الفشل، ولمواجهة هذا التغير يتطلب قدرات إبداعية تميل إلى المخاطرة وروح المجازفة لكي تتمكن من حل المشكلات بطريقة إبداعية وإيجاد الحلول المناسبة وطرح أفكار وبرامج لم يسبق طرحها من قبل حتى تستطيع المؤسسة تحقيق النجاح والبقاء (إلياس، 2017).
- تشجيع الإبداع: إن تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد يحتاج إلى مناخ تنظيمي يشكل التسامح حده الأول والتشجيع حده الأوسط والتعزيز والتقدير حده الأعلى، وتشجيع الإبداع يعتبر أحد أهم عناصر الدافعية للأفراد ويتوقف عليه نجاح التغيير في تقديم الخدمات من خلال التكيف معه دون مقاومته.
- الأصالة: وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى.
- التحقق: هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يعنى بصياغة الأفكار والحلول وتجريبها باستخدام الوسائل العلمية، ثم تقييم الأفكار والحلول الإبداعية المطروحة، ويرى "غريفن" أن التحقق يقرر صلاحية الأفكار المطروحة حيث أن إجراء اختبار للأفكار المطروحة يقدم لنا الأدلة الواقعية للنتائج المتوقعة.

### III. الطريقة والإجراءات:

إن إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على أرض الواقع من خلال دراسة أثر الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي يتطلب كخطوة أولى توفير إطار منهجي واضح يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي تجرى من خلالها الدراسة الميدانية، وذلك من خلال:

#### 1. عينة ومجتمع الدراسة:

لقد قمنا باختيار عينة من موظفي وحدة سونلغاز بمدينة عين وسارة لولاية الجلفة ومن مختلف الرتب من مجتمع الدراسة والمتمثل في موظفي المصالح التجارية والتقنية والإطارات بوحدة سونلغاز عين وسارة والمقدرة تقريبا بـ 150 موظفا باستخدام الطريقة العشوائية القصدية، حيث تم توزيع 40 استبيان ورقي على عمال الوحدة، وقد تم استرجاع 34 استبانة التي تم الإجابة عنها.

#### 2. المفاهيم والطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمنا في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

أ. اختبار *Kolmogrov-smirnov test (K-S)* وذلك لأجل تقدير توزيع استجابات العينة محل الدراسة.

ب. مقاييس الإحصاء الوصفي *Measures descriptive Statistic*، وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.

ت. معامل ألفا كرونباخ *Cronbach's Alpha (α)* وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة.

ث. تحليل الانحدار الخطي البسيط *Simple Linear Regression Analysis*، وذلك لتحديد أثر أبعاد المتغير

المستقل على المتغير التابع.

ج. تحليل الانحدار الخطي المتعدد *Multiple Regression Analysis*، وذلك لتحديد أي الأبعاد من أبعاد

المتغير المستقل تأثيرا على المتغير التابع.

#### 3. تصميم أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية للدراسة. وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين أساسا في مجالات إدارة الأعمال والإحصاء ومنهجية البحث العلمي، وقد استجبنا لآراء السادة المحكمين وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتوصياتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية مشتملاً على أربعة أجزاء، وهي:

**الجزء الأول:** خصص للرسالة التعريفية والتحفيزية، حيث حرصنا من خلالها على تعريف المستجوبين بطبيعة

الدراسة وأهدافها، كما أكدنا من خلالها على سرية تداول المعلومات وارتباطها بمتطلبات البحث العلمي، ومن أجل ذلك اقترحنا عدم كتابة الاسم واللقب.

**الجزء الثاني:** خصص للمعلومات الشخصية والوظيفية ممثلة في (النوع الاجتماعي، عمر الموظف، المستوى

التعليمي، سنوات الخبرة).

**الجزء الثالث:** خصص لقياس مستوى الالتزام التنظيمي، وتكون من (12) فقرة وزعت على ثلاثة أبعاد، البعد الأول

الالتزام العاطفي وتقيسه الفقرات: (4-1) والبعد الثاني الالتزام الأخلاقي وتقيسه الفقرات: (8-5)، والبعد الثالث الالتزام

الاستمراري وتقيسه الفقرات: (9-12).

**الجزء الرابع:** خصص لقياس مستوى السلوك الإبداعي، وتكون من (08) فقرات.

## 4. الاختبارات الخاصة بالاستبانة وتحليل متغيرات الدراسة:

## أ- اختبار التوزيع الطبيعي:

قبل استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها يجب علينا التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك قمنا بإجراء اختبار Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) وقد تحصلنا على النتائج الملخصة في الجدول التالي:

## الجدول رقم (01): اختبار التوزيع الطبيعي

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	Df	Sig.
الالتزام التنظيمي	0.141	34	0.084
السلوك الإبداعي	0.115	34	0.200*

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول رقم (01)، أن القيمة الاحتمالية (Sig.)، لمتغيري الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، وعليه يمكننا استعمال الاختبارات المعلمية ب- ثبات أداة الدراسة:

لقد اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs' Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارات المكونة للمقاييس التي اعتمدها الدراسة حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (02)، أن معامل الثبات للمحور الأول الخاص بالمتغير المستقل الالتزام التنظيمي (0,840)، وهي قيمة جد عالية، أما معامل الثبات للمحور الثاني الخاص بالمتغير التابع السلوك الإبداعي فقد كانت قيمته (0.686)، وهي قيمة جيدة، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته (0.853)، وهي قيمة تدل على ثبات جد عالية تتمتع بها الدراسة ككل، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

## الجدول رقم (02): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الالتزام التنظيمي	12	0.840
السلوك الإبداعي	8	0.686
الدراسة ككل	20	0.853

**المصدر:** من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

ت- تشخيص وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

■ توزيع عينة الدراسة وفقا للنوع البشري: من خلال الجدول رقم (03) يتضح أن نسبة الذكور قد بلغت 91.2% أي 31 تكرار، كما بلغت نسبة الإناث 8.8% أي 3 تكرارات.

**جدول رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي**

النسبة	العدد	الجنس
91,2%	31	ذكر
8,8%	3	أنثى
100,0%	34	المجموع

**المصدر:** من اعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss

■ **توزيع عينة الدراسة وفقا للسنة:** من خلال الجدول رقم (04) يتضح أن الفئة العمرية ما بين 30 و 40 سنة تأتي في الصدارة بما نسبته 47.10% وبعدها تكرارات قدره 16 تكرارا، تليها الفئة العمرية ما بين 41 و 50 سنة بما نسبته 41.20% وبعدها تكرارات قدره 14 تكرارا، فيما جاءت الفئة العمرية أكثر من 50 سنة والفئة العمرية أقل من 30 سنة بتكرارات متساوية قدرها تكرارين لكل فئة بما نسبته 5.9%، وهذا مؤشر قوي على أن وحدة سونلغاز بعين وسارة تزخر بطاقات شبابية كبيرة.

**جدول رقم (04) : توزيع عينة الدراسة حسب السن**

النسبة	العدد	العمر
5,9%	2	أقل من 30 سنة
47,1%	16	من 30 الى 40 سنة
41,2%	14	من 41 الى 50 سنة
5,9%	2	أكثر من 50 سنة
100,0%	34	المجموع

**المصدر:** من اعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss

■ **توزيع عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي :** من خلال الجدول رقم (05) يتضح أن الأفراد أصحاب المستوى الجامعي هم الفئة الأكثر تمثيلا بما نسبته 58.8% أي أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة مؤهلين وبمستوى عالي، وهو ما يمكنهم من تقديم إجابات منطقية وبالشفافية المطلوبة عن واقع الموضوع المدروس داخل المؤسسة موضوع الدراسة، يليهم الأفراد أصحاب مستوى التعليم الثانوي بما نسبته 32.4% وبعدها تكرارات قدره 11 تكرارا ، فيما مثل أصحاب مستوى الدراسات العليا نسبة 8.8% بثلاث تكرارات، حيث أنه بالمجمل يمكن القول أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى يؤهلهم لفهم مغزى البحث مما يعطى نتائج أكثر دقة وواقعية.

**جدول رقم (05) : توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي**

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
32,4%	11	ثانوي
58,8 %	20	جامعي
8,8 %	3	دراسات عليا
100,0%	34	المجموع

■ توزيع عينة الدراسة وفقا للسن: من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن من لديهم خبرة تفوق ال 10 سنوات يمثلون ما يقارب الثلث بنسبة 32.4% وبعدها تكرارات 11 تكرار، ومن لديه خبرة من 6 إلى 10 سنوات فيمثلون ما يفوق نصف العينة بنسبة تقدر بـ 52.9% وبعدها تكرارات 18 تكرار، أما من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات فيمثلون ما نسبته 14.7% وبعدها تكرارات 5 تكرارات.

■ جدول رقم (06) : توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد	الخبرة
14,7%	5	5 سنوات فأقل
52,9%	18	من 6 الى 10 سنوات
32,4%	11	أكثر من 10 سنوات
100,0%	34	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

اختبار الفرضيات:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: مستوى إدراك أبعاد الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بمؤسسة سونلغاز عين وسارة:

يتضح من خلال الجدول رقم (07)، أن مستوى إدراك الالتزام التنظيمي بأبعاده كان مرتفعا لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا المتغير إذ بلغ (3.79)، بانحراف معياري قدره (0.89)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور.

الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للالتزام التنظيمي لدى

العاملين بالمؤسسة محل الدراسة

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	المحور / البعد
مرتفع	1	1,21	3,24	الفقرة 1	فقرات الالتزام العاطفي
		0,67	4,03	الفقرة 2	
		0,56	4,44	الفقرة 3	
		0,50	4,59	الفقرة 4	
مرتفع	1	0.43	4.07		البعد ككل
مرتفع	2	1,04	3,62	الفقرة 5	فقرات الالتزام الأخلاقي
		0,77	3,79	الفقرة 6	
		1,09	3,71	الفقرة 7	
		0,81	3,88	الفقرة 8	
مرتفع	2	0.75	3.75		البعد ككل
مرتفع	2	0,93	4,15	الفقرة 9	فقرات الالتزام الاستمراري
		1,07	3,32	الفقرة 10	

		1,08	2,91	الفقرة 11	
		0,93	3,91	الفقرة 12	
متوسط	3	0.77	3.57		البعد ككل
مرتفع		<b>0,89</b>	<b>3,79</b>		<b>الالتزام التنظيمي</b>

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

ومن حيث ترتيب أبعاد الالتزام التنظيمي فقد جاء بعد الالتزام العاطفي في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، يليه بعد الالتزام الأخلاقي في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع، بينما جاء بعد الالتزام الاستمراري بمستوى متوسط مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذه الأبعاد كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً وملاءمة وأهمية .

1. إختبار الفرضية الفرعية الثانية: مستوى إدراك السلوك الإبداعي لدى الموظفين بمؤسسة سونلغاز عين

وسارة:

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أدناه ، أن مستوى إدراك السلوك الإبداعي كان متوسطاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (3.49)، بانحراف معياري قدره (0.84)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور. مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذا المحور كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً.

**الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة للسلوك الإبداعي لدى**

**العاملين بالمؤسسة محل الدراسة**

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	المحور / البعد
	6	0,93	3,15	الفقرة 1	فقرات محور السلوك الإبداعي
	3	0,82	3,76	الفقرة 2	
	1	0,58	3,97	الفقرة 3	
	4	0,86	3,59	الفقرة 4	
	5	0,98	3,35	الفقرة 5	
	7	0,84	3,12	الفقرة 6	
	2	0,58	3,82	الفقرة 7	
	8	1,12	3,12	الفقرة 8	
متوسط		<b>0,84</b>	<b>3,49</b>		<b>السلوك الإبداعي</b>

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

ومما سبق يمكننا القول بأن هناك مبرر قوي لرفض الفرضية الصفرية الأولى وقبول الفرضية الأولى، والتي تنص على أنه: « يوجد مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة (الالتزام التنظيمي والسلوك الإبداعي)، لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز وحدة عين وسارة.

### ح. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

- يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي نصت على أنه: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للالتزام التنظيمي بأبعاده مستقلة (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) على السلوك الإبداعي لدى موظفي وحدة سونلغاز - عين وسارة - ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance).

- بالنسبة لبعد الالتزام العاطفي:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الالتزام العاطفي على السلوك الإبداعي.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	(R <sup>2</sup> ) معامل التحديد	(F) مستوى الدلالة
الانحدار	1	3,535	3,535	28,133	0,468	0,000
الخطأ	32	4,021	0,126			
المجموع	33	7,555				

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات spss

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (09) أعلاه، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة لـ (F)، والبالغة (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ( $\alpha = 0.05$ )، وأن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (28,133) أكبر من قيمتها الجدولة والبالغة (4,139)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح من الجدول نفسه أن بعد الالتزام العاطفي يفسر على نحو عام ما مقداره (46,8%)، من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وهي قوة تفسيرية جيدة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الالتزام العاطفي على السلوك الإبداعي

المتغير المستقل	(B)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معام التحديد (R <sup>2</sup> )	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	0.376	0,638	/	/	0,528	/
بعد الالتزام العاطفي	0.763	5,304	0,684	0,46	0,000	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 0,376 + 0,736X_1 + \varepsilon$					
(E) الخطأ المعياري	قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) = 1,697					

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (10)، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الالتزام العاطفي على السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة، والبالغة (5,304)، أكبر

من قيمتها المجدولة والبالغة (1,697)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعد الالتزام العاطفي بلغ (0.00)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ( $\alpha=0.05$ )، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0,684)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعد الالتزام العاطفي، ما مقداره (46,8%)، من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج، وبالتالي فهي قوة تفسيرية جيدة، أما قيمة معامل (B)، والتي بلغت (0,736)، فتشير إلى أن أي تغير في بعد الالتزام العاطفي بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في السلوك الإبداعي بمقدار (0,736)، وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر لرفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي مفادها "هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين بعد الالتزام العاطفي والسلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة".

- بالنسبة لبعد الالتزام الأخلاقي:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الالتزام الأخلاقي على السلوك الإبداعي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	0,623	0,623	2,876	0,082	0,100
الخطأ	32	6,932	0,217			
المجموع	33	7,555				
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ). قيمة F المجدولة عند درجة حرية (32.1) = 4.149						

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (11) أعلاه، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة لـ (F)، والبالغة (0.100)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ ( $\alpha=0.05$ )، وأن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (2,876) أقل من قيمتها المجدولة والبالغة (4,149)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج غير صالح لاختبار هذه الفرضية. ومنه نجد أن بعد الالتزام الأخلاقي يفسر على نحو عام ما مقداره (8,2%)، من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وهي قوة تفسيرية ضعيفة، مما يدل أنه ليس هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

وبالتالي نقبل فرضية العدم ونرفض الفرض البديل

- بالنسبة للالتزام الاستمراري:

الجدول رقم (12): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر بعد الالتزام

الاستمراري على السلوك الإبداعي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	1,296	1,296	6,	0,172	0,015

		627				
			0,196	6,259	32	الخطأ
				7,555	33	المجموع
قيمة F المجدولة عند درجة حرية (32.1) = 4.149			(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ .			

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات spss

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (12) أعلاه، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة لـ (F)، وبالبالغة (0.015)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ  $(\alpha=0.05)$ ، وأن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (6,627) أكبر من قيمتها المجدولة وبالبالغة (4,149)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح من الجدول نفسه أن بعد الالتزام الاستمراري يفسر على نحو عام ما مقداره (17,2 %)، من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وهي قوة تفسيرية متوسطة، مما يدل أن هناك أثراً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

**الجدول رقم (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الالتزام الاستمراري على السلوك الإبداعي**

المتغير المستقل	(B)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	2,571	7,083	/	/	0,000	/
بعد الالتزام العاطفي	0,256	2,574	0.414	0,172	0,015	يوجد أثر
المعادلة	$Y=2,571 + 0,256X_3 + \varepsilon$					
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة	قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05) = 1,697$					

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (13)، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الالتزام الاستمراري على السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة، وبالبالغة (7,083)، أكبر من قيمتها المجدولة وبالبالغة (1,697)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعد الالتزام الاستمراري بلغ (0.015)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض وبالبالغ  $(\alpha=0.05)$ ، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0,414)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعد الالتزام الاستمراري، ما مقداره (17,2 %)، من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج، وبالتالي فهي قوة تفسيرية متوسطة، أما قيمة معامل (B)، والتي بلغت (0,256)، فتشير إلى أن أي تغير في بعد الالتزام الاستمراري بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في السلوك الإبداعي بمقدار (0,256)، وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر لرفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي مفادها "هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.05)$ ، بين بعد الالتزام الاستمراري والسلوك الإبداعي في المؤسسة محل الدراسة".

- الفرضية الفرعية الرابعة: والتي مفادها "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام الاستمراري) مجتمعة على السلوك الإبداعي لدى موظفي وحدة سونلغاز -عين وسارة-".

ومن أجل اختبار هذه الفرضية التي تعتبر جوهر البحث لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance)، بالإضافة إلى تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Régression، وذلك لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر تأثيراً على المتغير التابع.

الجدول رقم (14): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	emotion_1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= .050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
a. Dependent Variable: behavior			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

من الجدول رقم (14) السابق نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة النهائي هو بعد الالتزام العاطفي فقط من مجموع ثلاثة أبعاد.

الجدول رقم (15): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	3,535	3,535	28,133	0,468	0.000
الخطأ	32	4,021	0,126			

المجموع	33	7,555		
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ .		قيمة F المجدولة عند درجة حرية (32.1) = 4,149		

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات spss

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (15)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، وبالبالغة (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ  $(\alpha=0.05)$ ، وأن قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (28,133) أكبر من قيمتها المجدولة وبالبالغة (4,149)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح من الجدول نفسه أن بعد الالتزام العاطفي يفسر على نحو عام ما مقداره (46,8%)، من التباين في المتغير التابع (السلوك الإبداعي). وهي قوة تفسيرية جيدة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

الجدول رقم (16): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر الالتزام التنظيمي على السلوك

الإبداعي.

المتغير المستقل	( $\beta$ )	قيمة المحسوبة (T)	الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	0.37	0,638	/	/	0,528	/
بعد الالتزام العاطفي	0.76	5,304	0,68	0,46	0,000	يوجد أثر
المعادلة						
$Y=0,376 + 0,736X_1 + \varepsilon$						
الخطأ المعياري		(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة		قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ = 1,697		

**المصدر:** من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (16)، أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعء الالتزام العاطفي، على السلوك الإبداعي لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة للالتزام العاطفي وبالبالغة (5,304)، أكبر من قيمتها المجدولة وبالبالغة (1,697)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لبعء الالتزام العاطفي بلغ (0.000)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ  $(\alpha=0.05)$ ، أما قيمة معامل ( $\beta$ )، والتي بلغت 0,736، فتشير إلى أن أي تغير في بعد الالتزام العاطفي بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في متغير التابع السلوك الإبداعي بمقدار 0,736 كما يتضح من خلال الجدول رقم (16)، حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغير المستقل والذي تمثل في الالتزام العاطفي والمتغير التابع (السلوك الإبداعي) نسبة (68,4%) وهو دليل على وجود ارتباط قوي.

وطبقاً لهذه النتائج وجود مبرر لرفض الفرضية الصفرية الثالثة وقبول الفرضية البديلة والتي مفادها "هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \leq 0.05)$ ، بين الالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي لدى الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة وأن أهم بعد قد أثر هو بعد الالتزام العاطفي.

## .IV. الخلاصة:

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً قوياً ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على السلوك الإبداعي بوحدة سونلغاز عين وسارة، وتبين أن أهم بعد من ناحية التأثير هو بعد الالتزام العاطفي حيث يفسر على نحو عام ما مقداره 46.8% من التباين الحاصل في المتغير التابع (السلوك الإبداعي) لدى الموظفين بوحدة سونلغاز عين وسارة بولاية الجلفة، فيما جاء بعد الالتزام الاستمراري في المرتبة الثانية من ناحية التأثير بقوة تفسيرية بلغت 17.2% من التباين الحاصل في السلوك الإبداعي، وهي قوة تفسيرية متوسطة. أما الالتزام الأخلاقي فلم تكن له علاقة تأثير مهمة، بحيث أن هذا البعد يفسر على نحو عام ما مقداره 8.2% من التباين الحاصل في السلوك الإبداعي وهي قوة تفسيرية ضعيفة أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $\alpha \geq 0.05$  لدى الموظفين العاملين بوحدة سونلغاز عين وسارة بولاية الجلفة.

وعليه نستنتج أن الالتزام التنظيمي بالمؤسسات الخدمية يساهم في تعزيز السلوك الإبداعي لموظفيها مما يزيد في أداء المؤسسة والأفراد، لكن هذا لا يتحقق إلا بالفهم الصحيح لمبادئ الالتزام التنظيمي ومداخله وكيفية جعل موظفي المؤسسة ملتزمين تنظيمياً، خاصة أن الإدراك لأبعاد الالتزام التنظيمي لم يكن بالمستوى المتكافئ خاصة الالتزام الأخلاقي والاستمراري. لذا على المؤسسات أن تسعى جاهدة لتوفير بيئة عمل تساهم في الالتزام التنظيمي ومن ثم تنمية وتشجيع السلوك الإبداعي لدى موظفيها، وذلك من خلال تبنيها العناصر التالية:

- التأكيد والحرص على تنمية الثقافة التنظيمية المؤثرة والمشجعة على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة.
- أهمية الحوافز المادية والمعنوية للرفع من معنوية الأفراد وزيادة رضاهم ورغبتهم في الاستمرار بالمؤسسة، كما أن العلاقة القوية بين الإدارة والأفراد تجعل المؤسسة متماسكة وقوية، وهذا لا يتأتى إلا بنظام اتصالي مفتوح ومرن حيث يمكن الحصول على تشارك المعلومة بسهولة.
- التوزيع العادل للمهام والمسؤوليات وتمكين الأفراد يفجر الطاقات الإبداعية عندهم، ويمكنهم من المشاركة في حل المشكلات وتطوير حلول وأفكار خلاقة تعود بالفائدة على الجميع.
- يجب على المؤسسة الاستثمار في الأفراد واستغلال جميع الموارد المتاحة بما يحقق أهدافها وأهداف الأفراد والمجتمع.
- الاهتمام بنظرة العمال واتجاهاتهم نحو المؤسسة، وذلك من خلال القيام دورياً بدراسات مسحية لاستقصاء مستوى الالتزام التنظيمي.
- ضرورة توفير عوامل تؤدي إلى رفع مستوى الالتزام الاستمراري لدى العاملين، لأن انخفاض مستوى هذا النوع من الالتزام سيؤثر سلباً على المؤسسة ويتعلق الأمر بكيفية المحافظة على موظفيها خاصة الذين يملكون كفاءة علمية وعملية وجعلهم يفضلون العمل بمؤسستهم الحالية بدلاً عن التفكير في مغادرتها إذا توافرت لديهم فرصة عمل أفضل بمؤسسة أخرى.
- تبني الإدارة للأفكار الإبداعية لدى العاملين والعمل على توفير الدعم المادي والمعنوي للمبدعين بما يحقق تطلعاتهم ويلبي احتياجاتهم.

## .V قائمة المراجع:

- 1- Alniddawi, A., & Omran, F. (Jordan). The Impact of Thinking strategies on the employees creative behavior in insurance companies in Jordan. *IJER*, 9(6), 14.
- 2- Jereon , J., Deanne , d. H., & Zoetermeer, J. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour . *SCientific AnaLysis of Entrepreneurship and SMEs*, 25.
- 3- Mayer, J., & Allen, N. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 83.
- 4- Stallworth, H. (2003). Monetoring Organizational commitment And Intentions To Leave Public Accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(05), 504.
- 5- الذيابات ب. ف. (2017). أثر أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز السلوك الإبداعي. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. 162, (18)
- 6- السالم ب. م. س. (1999). العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين. *مجلة دراسات الجامعة الأردنية*. 26 ,
- 7- الطجم ع. ع. (1996). قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمقراطية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*. 103, (01), 04
- 8- المسدي ع. ع. (2011). أثر ثقافة المنظمة في سلوكيات الالتزام التنظيمي. *مجلة الإدارة العامة*. 193, (02), 51
- 9- إلياس ر. أ. (2017). تأثير أبعاد التشارك المعرفي في تحقيق الإبداع المنظم. *مجلة الإدارة والاقتصاد*. 40 ,
- 10- حاروش بن. (2011). *إدارة الموارد البشرية*. (01. éd.) الجزائر، الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع.
- 11- حريم ح. (2013). *إدارة الموارد البشرية*. (01. éd.) عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 12- سليمان ب. م. أحمد و، & سوسن ع. (2011). *الرضا والولاء الوظيفي*. عمان، الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.
- 13- عبد الباقي ص. (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- 14- كامل ا، & شلاش غ. (2012). دراسة العلاقة بين استراتيجيات التوجه نحو السوق والسلوك الإبداعي في شركات صناعة الأدوية الأردنية. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*. 26, (18)
- 15- لحسن د. (2020). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية*. 122, (12)
- 16- مكيد ع & يحيياوي ف. (2015). أثر استراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. 10, (14)
- 17- طلحة ع. يزيد ق. (2021). القيادة التحويلية كمدخل لتحقيق الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة. *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*. 08, (02)
- 18- العيادي أ. (2000). الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- 19- العمري إ. (2017). علاقة السلوك القيادي بالالتزام التنظيمي. أطروحة دكتوراه. جامعة ورقلة. الجزائر
- 20- هيجان أ. (1998). الولاء التنظيمي للمدير السعودي. رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض
- 21- سامي ع. (2016). العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية، غزة
- 22- الزيادين بي. (2005). أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن