

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

Organizational Loyalty in Achieving Organizational Creativity In The Palestinian Red Crescent Society in the Southern Governorates "Gaza Strip"

الشيخ داوي

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية
جامعة الجزائر 3 - الجزائر

p.daouicheikh@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/10/13

هاني سمير منصور*

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية
جامعة الجزائر 3 - الجزائر

Mansour.hani@univ-alger3.dz

تاريخ الاستلام: 2022/08/06

تاريخ القبول للنشر: 2022/08/24

ملخص:

تهدف الدراسة التعرف الى دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان ببناء استبانة خاصة لقياس الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي، وتم اتباع أسلوب العينة العشوائية وبلغت عينة الدراسة (130) استبانة وزعت على العاملين الإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، وتوصلت الدراسة الى أن النسبة المئوية للولاء التنظيمي بلغت بجميع محاوره (86.6%) وهي نسبة مرتفعة، وبلغت النسبة المئوية للولاء العاطفي (88.8%)، وللولاء المستمر (84.1%) وللولاء المعياري (87.0%)، في حين بلغت النسبة المئوية للإبداع التنظيمي (82.7%) وهي نسبة مرتفعة، كذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للولاء التنظيمي بأبعاده (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء المعياري) بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية وتوصي الدراسة بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني من أجل المحافظة على ولائهم التنظيمي داخل مؤسساتهم من خلال تلبية رغباتهم الإدارية. الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، الأبداع التنظيمي، جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني. تصنيف JEL: M14، M52.

Abstract:

The study aims to identify the role of organizational loyalty in the Red Moon Palestinian association in the South of Palestine. To achieve the goals, The researchers have made a study on a random sample and reached 130 distributed on administrators in the Red Moon Association. The researchers have made resolution especially to measure loyalty and creativity organizational.

The random sample reached that the loyalty organizational is (86.6%) which is high rate while the creativity organizational is 82.7 and is high also, there is a relationship between for a loyalty organizational and creativity organizational. It governates inside their institutions to meet their desires and admins

Keywords: Organizational loyalty, organizational creativity, the Palestinian Red Crescent Society.

Jel Classification Codes: M14, M52.

* المؤلف المراسل.

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

1. مقدمة:

تعمل كل الإدارات بما في ذلك إدارة الموارد البشرية على تحقيق النجاح والتغلب على المشاكل والأزمات، وذلك عن طريق الأسس العلمية، التي تؤدي إلى النجاح وتبني الأفكار الصحيحة لتحقيقها بأساليب علمية، ومن الواضح أن الولاء يعتبر هدفاً أسمى لكل مؤسسة تسعى إلى الوصول له وتحقيقه وغرسه في قيم ومعتقدات الأفراد العاملين، كما ويعد الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة غير ثابتة وغير مستقرة، لذلك أصبح تشجيع الإبداع والاهتمام به في مقدمة الأهداف التي تسعى جميع المنظمات بشتى أنواعها إلى تحقيقها وإحداث تغيير فيها.

يرتبط الولاء التنظيمي بدافعية الأفراد في الانتماء داخل إطار اجتماعي فكري معين، وهذا يقتضي منا الالتزام بمعايير وقواعد تسهم في نصرته والدفاع عنه، إضافة إلى ذلك فإن الولاء التنظيمي يمثل ارتباط الفرد بالجماعة حيث الرغبة في الانتماء إلى جماعة قوية تسهم في حماية الفرد وتقوي من شخصيته ويجد نفسه بها (القراله، 2019: 160).

كما أن للولاء التنظيمي تأثيرات مهمة على سلوكيات الأفراد، بل لها انعكاسات على اتجاهات الفرد والمنظمة بشكل عام، فالولاء التنظيمي يفترض أن يكون من أهم السلوكيات التي يجب أن يتصف بها سلوك الأفراد داخل المنظمة، كما أن له الأثر الواضح في سير العمل وتحقيق الأهداف بشكل فاعل ومتميز، فارتباط الولاء بالسلوك التنظيمي يؤدي دوراً محورياً في توجيه الأفراد العاملين داخل تلك المنظمات، ويقلل من سلوكياتهم السلبية كالتغيب أو الشعور بالإحباط في العمل (مشاركة ومصالح، 2015: 18).

كذلك يعتبر الإبداع التنظيمي أحد المتطلبات الرئيسية في الإدارة المعاصرة، حيث من غير المتوقع وجود اختراعات في مجالات وميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بنفس التأثير والكم، على الرغم من أن هذا الميدان كبير وواسع، فالمنظمات التي تريد النجاح لا تقف عند حدود الكفاءة والفاعلية، وإنما يكون الإبداع والابتكار والتغيير سمات مميزة لها (شعت، 2020: 43). ويعد الإبداع التنظيمي من الأدوات الإدارية الهامة للتعامل مع التطورات الإقليمية الجديدة ومفتاح أساسي لأية ميزة تنافسية، ويمثل الإبداع التنظيمي القاعدة الأساسية التي يركز عليها أداء المؤسسات الاقتصادية، التي من النادر أن تمتلك مقارنة بالمنافسين نظراً لمحدودية الموارد المتاحة، الأمر الذي يفرض عليها السعي لاكتساب المزيد من المزايا التنافسية وتحقيق الأفضلية التنافسية والاحتفاظ بسبق تنافسي على كافة الأصعدة بصفة دائمة. (نجوى وحياة، 2018: 2).

وتعد جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني حلقة مهمة في النظام الصحي غير الحكومي وفي مجالات عدة خاصة بالعمل الإنساني والذي بدوره يحتاج إلى الولاء التنظيمي لكي يستطيع تحقيق الإبداع التنظيمي عن طريق ضخ وإخراج مهارات إبداعية وقيادات فاعلة للمجتمع، وعليه فإن وجود الولاء التنظيمي الذي يتم بناؤه بناء على أسس مؤسسية تأخذ منبعها من علوم السلوك التنظيمي والتي تعتبر ضرورية لتحقيق الإبداع التنظيمي داخل المؤسسات الصحية.

1.1. إشكالية البحث:

تكمن مشكلة البحث في أن هناك أهمية كبيرة للولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي للعاملين في المؤسسات الصحية ويتضح جلياً أهميتها في مجال العمل وانعكاسها الإيجابي على الولاء التنظيمي مما ينعكس على إنتاجيتهم واندماجهم لمؤسساتهم، فالمؤسسة الناجحة هي تلك المؤسسة التي تفرض كيف يتم استغلال كفاءة وفاعلية عاملها بما يحقق أهدافها، وقد كثر في الآونة الأخيرة الحديث عن حقوق العاملين واستغلالها وخاصة في دول العالم الثالث الأمر الذي أثر سلباً على تحقيق الإبداع التنظيمي داخل تلك المؤسسات وقلل من نسبة الفاعلية والكفاءة في العمل، فجاء هذا البحث ليلقي الضوء على جانب مهم يسهم في حل هذه المشكلة، وتتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟
يمكن تفريع السؤال الرئيس إلى الأسئلة التالية:

- ما مستوى تحقيق الولاء التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟
- ما مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟
- ما علاقة الولاء التنظيمي بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟
- ما أثر الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

2.1. الهدف من الدراسة:

- يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على واقع الولاء التنظيمي وعلاقته بالإبداع التنظيمي للموظفين الإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي إلى مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على مستوى تحقيق الولاء التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
 - التعرف على مستوى تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
 - الكشف عن علاقة الولاء التنظيمي بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية.
 - توضيح أثر الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية.
 - الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

3.1. فرضيات الدراسة:

- ❖ الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ($\alpha \leq$) بين الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ($\alpha \leq$) بين الولاء العاطفي وتحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ($\alpha \leq$) بين الولاء المستمر وتحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ($\alpha \leq$) بين الولاء المعياري وتحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
- ❖ الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ($\alpha \leq$) بين الولاء التنظيمي وتحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

❖ الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الولاء التنظيمي وتحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

4.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في بيان أهمية الولاء التنظيمي لدى العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية، ومن ثم أهمية تحقيق الإبداع التنظيمي لديهم وأيضاً يساهم البحث في الوصول إلى توصيات ومقترحات تساهم في رفع مستوى الولاء التنظيمي، ومن ثم تحقيق إبداع تنظيمي لدى العاملين في تلك المؤسسة مما يمكنها من القيام بمهامها بكفاءة عالية وكذلك يفتح البحث آفاقاً في مجال الإدارة، حيث مفهوم الولاء التنظيمي والإبداع التنظيمي يعتبران من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تتركز على دراسة رأس المال البشري في تلك المؤسسات.

5.1. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على تناول موضوع دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
- الحدود المؤسسية: اقتصرَت عينة الدراسة الممثلة لمجتمع البحث على الإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق البحث الميداني في الفترة ما بين شهر يناير حتى شهر مارس من عام 2022م.
- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث على جميع فروع جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة".

6.1 مصطلحات الدراسة:

- الولاء التنظيمي: (organizational loyalty)

يعبر عن تلك الحالة أو الشعور الذي ينتاب الفرد حيث تتطابق طموحاته ورغباته مع أهداف المنظمة ورغبته في تكريس جهوده لصالح هذه المنظمة التي يعمل فيها والاستمرار فيها وهو انعكاس لارتفاع الرغبة القوية في العمل نتيجة شعوره بالانتماء (سويسي، 2018:19).

ويعرفه الباحثان إجرائياً: بأنه: "رغبة الموظف الشديدة للاستمرار في العمل كعضو في المؤسسة التي ينتمي إليها واستعداده لبذل مجهود عال لإثبات ولائه للمؤسسة".

- الإبداع التنظيمي: (organizational creativity)

هو القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الإدارة، وهو الاستخدام الذي للموارد المتاحة والتغلب على المشكلات والعقبات، بأساليب متطورة وغير واردة في المنظمات التي تفتقر إلى الإبداع والمبدعين (شعت، 2020:10).

ويعرفه الباحثان إجرائياً أنه: تلك العمليات التي يدرِكها الفرد داخل المنظمة والتي تتسم بالأصالة والمرونة والطلاقة والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف داخل المنظمة التي يعمل بها.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

يعتبر الولاء التنظيمي من المفاهيم التي تناولها الباحثون مبكرا ونالت القسط الوفير من البحث كعلم من العلوم السلوكية وقد حظيت باهتمام كبير من طرف علماء الاجتماع وعلماء الإدارة على حد سواء، حيث لم يحدد تعريف موحد للولاء التنظيمي، وذلك لتعدد المداخل والعوامل والمتغيرات المؤثرة فيه واختلاف زوايا دراسته، فقد عرف عجيبة (2021: 43) الولاء التنظيمي باعتباره حالة يتحقق من خلالها التكامل والتوافق بين الفرد والمنظمة بما يتماشى وقيم واتجاهات المنظمة، في حين عرفت منوبة (2013:57) الولاء التنظيمي عبارة عن شعور وجداني داخل العاملين يتحقق عندما يؤمنون بتحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها وكأنها أهدافهم الخاصة، حيث أنه حينما يتخذ العامل أي قرار فهو يفكر في نتائجه على نفسه وعلى المؤسسة التي يعمل بها أيضا، وحين يتحدث فإنه يتحدث بصيغة نحن وليس بصيغة أنتم وذلك طبعاً لأنه يحس نفسه جزء من المؤسسة، ويشير عبد الباقي (2014: 181) إلى أن الولاء التنظيمي يعبر عن مدى ارتباط الفرد بالمنظمة ورغبته في بذل أكبر جهد وعطاء ممكنين من أجل البقاء في عمله والاستمرار فيه.

ومن خلال ما سبق يعرف الباحثان الولاء التنظيمي بأنه: "رغبة الموظف الشديدة للاستمرار في العمل كعضو في المؤسسة التي ينتمي إليها واستعداده لبذل مجهود عال لإثبات ولائه للمؤسسة"، وبالنظر إلى التعريفات السابقة نجد أن هناك اهتماما واضحا بالولاء التنظيمي، حيث تسعى كل منظمة إلى الحصول على ولاء الأفراد العاملين لديها، وتنبع أهمية الولاء التنظيمي في أنها يشجع الفرد ذوي الولاء المرتفع على المشاركة في تشخيص وحل المشاكل التي تواجه المنظمة، والعمل على اتخاذ القرارات التي تهم المنظمة وتصيب في مصلحتها، الأمر الذي يترتب عليه شعور الأفراد بالرضا والسعادة عن منظمته، الأمر الذي سينعكس إيجابيا على أدائهم ويشجع رغبتهم في العمل باستمرار (سكر، 2018: 531).

كما تباينت أبعاد الولاء التنظيمي من وجهة نظر الباحثين والدارسين نظرا لاختلاف أفكارهم، فتري (داود، 2011: 81) بالإشارة إلى (Allen & Meyer, 1991, p61) إلى أن للولاء التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية هي: (الولاء العاطفي: ويعبر عنه من خلال رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في المنظمة بما يحقق أهدافها، مع الإشارة إلى ارتباط الفرد بالمنظمة ارتباطا عاطفيا مرتبطة بهوية منظمته وتمسكا في البقاء فيها، كذلك الولاء المستمر: والذي يشير إلى قوة احتياج الفرد للعمل داخل المؤسسة لأنه لا يستطيع تحمل أعباء المعيشة بطريقة أخرى، فوجود رغبة قوية للفرد في البقاء في منظمته مرهون بقدرته على استمرارية ولائه للمنظمة)، وتري (علي، 2017: 521) أن الولاء المستمر يتحقق نتيجة الامتيازات التي يحصل عليها الفرد في المنظمة والتي سيفقدونها إذا ما ترك العمل بها، فالفرد يدرك أن ترك العمل بالمنظمة أكثر تكلفة، وبقاء ناتج لعدم وجود بديل آخر،

أيضا الولاء المعياري (الأخلاقي): وهو يشير إلى شعور الأفراد العاملين بأنهم مضطرون للبقاء في المؤسسة نتيجة لطلب زملائهم، وهو التزام أخلاقي من قبل الأفراد العاملين الذين يعبرون عن رغبتهم في البقاء في المنظمة، أي أن الولاء المعياري يرتبط بإحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل حصوله على دعم مالي جيد من قبل المنظمة لعناصرها، مع السماح لهم بالمساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة مما يجعل ترك الفرد لمنظمته أمرا صعبا كونه ملتزما أخلاقيا في تمكين المنظمة لتحقيق أهدافها ورسم سياساتها العامة بما يحتم على الأفراد العاملين البقاء في المنظمة (هباز، 2014، ص 23).

وبالنظر إلى الولاء التنظيمي نلاحظ أن ولاء الفرد لمنظمته يسهم في تحقيق الإبداع لمنظمته ويساهم في تحسين مستواها، الأمر الذي يترتب عليه شعور الأفراد بالرضا والسعادة عن منظمته وتحقيقهم للإبداع، لذلك يوصف الإبداع بأنه ظاهرة سيكولوجية واجتماعية مركبة ذات محتوى حضاري وثقافي، تتفاعل فيه منظومات من المكونات والعوامل المتداخلة التي تتمحور

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

حول الفرد المبدع وبيئته، بجميع مكوناتها الثقافية، والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، والدينية، والتربوية (جروان، 2005: 5)، لذلك يعد الإبداع شكلاً راقياً من أشكال النشاط الإنساني.

وقد شكل منذ القرن الماضي من الخمسينات، مشكلة ذات أهمية بالغة من مشكلات البحث العلمي في الكثير من الدول، ويعرف (كاظم، 2008) الإبداع التنظيمي هو قدرة فرد في الإنتاج يثمن بأكبر قدر من الطاقة الفكرية والمرونة التلقائية والاحاطة بالتداعيات البعيدة كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير للجدل ويعرف (الصرن، 2000: 28) الإبداع التنظيمي بأنه سلسلة أفكار متصلة ومفيدة تعمل على حل مشكلات معينة من خلال إعادة تجميع وتركيب الأنماط الإبداعية المعروفة، ومن هنا يمكن تقسيم الإبداع التنظيمي إلى العديد من المراحل أبرزها مرحلة التهيؤ والإعداد ومرحلة الحضنة ومرحلة التبصر ومرحلة التحقق، وتشير (نجوى وحياة، 2018: 10) إلى وجود العديد من الخصائص المتعلقة بالإبداع وهي أن الإبداع التنظيمي، يعد ذا قيمة ملموسة، وهي نتاجات أفكار ومهارات فردية، وفكرة أو ممارسة يتبنها الأفراد والجماعات، كما أنها تعطي المؤسسة قيمة أو ثقافة تحقق منافع جليلة للمؤسسة وللمنتفعين لها،

وقد أظهر العديد من الدراسات أن الإبداع التنظيمي بالرغم من مزاياه إلا أن لديه العديد من المعوقات التي تحد من فاعليته، وهذه المعوقات تتمثل بالمعوقات الشخصية وهي المتعلقة بشخصية الفرد وسلوكه، والمعوقات التنظيمية المتعلقة بالقوانين واللوائح التي تضعها المؤسسة، والمعوقات البيئية وهي التي تتعلق بالسلامة البيئية (غالي، 2019: 383)، وتكمن أهمية الإبداع التنظيمي في المؤسسات والمنظمات في العمل على تحسين الخدمات بما يعود بالنفع على الفرد والجماعة، كذلك العمل على تنمية القدرات العقلية والفكرية في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات، مع الاستغلال الأمثل للموارد المادية والمالية عن طريق استخدام أساليب حديثة التطور، والعمل على إحداث توازن بين الإنماء والموارد البشرية المتاحة (عمرأوي، 2016: 18)،

كما تتمثل أبعاد الإبداع التنظيمي في خمسة أمور رئيسية، وهي على النحو التالي: (الأصالة وهي القدرة على إنتاج أفكار أو حلول جديدة غير مأخوذة، أي أن الفرد الذي يتصف بهذه المهارة لا يكرر أفكاره لجناته مع الآخرين، أيضاً الطلاقة وتعني قدرة الفرد على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في موضوع ما في فترة زمنية معينة، كذلك المرونة وتعني قدرة الفرد على تغيير تفكيره بتغيير الموقف الذي يمر فيه، بحيث تصدر استجابات متعددة لا تنتهي إلى فئة واحدة للوصول إلى كافة الأفكار والاستجابات المحتملة، أما الحساسية فتتمثل إلى الشخص المبدع لكنه حساس فهو يراقب المشكلات، ويعالج القصور فيها ويحدد نقاط الضعف ويشخصها إلى أبعد الحدود، والمخاطرة: وتعني بها قيام الفرد بالبحث عن الحلول والمشكلات في الوقت الذي يكون فيه الفرد قابلاً لتحمل المخاطر، وهي أن تكون من خلال أخذ المبادرة وتبني الأفكار والقواعد والأسس والمعايير الجديدة، كما يكون لديه الاستعداد التام لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك.

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة فقد تناولت دراسة (يوسف، 2021) تأثير المشاركة في اتخاذ القرار على الولاء التنظيمي، حيث هدفت إلى فهم العوامل المحققة للولاء التنظيمي بمؤسسة سونلغاز والتي بدورها تعبر حافزاً للعمال على الإبداع، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة. وكانت أدوات الدراسة (الاستمارة والمقابلة)، بلغت عينة الدراسة (47) استبانة تم توزيعها على العاملين في مؤسسة سونلغاز، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة إشراك العاملين في اتخاذ القرار بلغت (82.97%)، في حين بلغت نسبة من أقرروا بأن المسؤول عن الاتيان بأفكار جديدة (74.46%)، وبلغت نسبة من صرحوا بأن الحوافز مادية كانت أم معنوية (87.23%).

كما تناولت دراسة (القريناوي وسلامة، 2018) درجة الولاء التنظيمي لدى الاداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (108) من الاداريين التربويين، حيث أخذت عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية، وتوصلت الدراسة الى أن درجة الولاء التنظيمي لدى الاداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم، كما بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الولاء التنظيمي لدى الاداريين التربويين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي).

كذلك هدفت دراسة (سويسي 2017) الى البحث حول تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تحديد مجتمع العينة التي تحتوي على (757) عامل من مختلف الفئات المهنية وهو المجتمع الكلي، فقد تم اختيار العينة الطبقية، وتوصلت الدراسة الى نتائج أبرزها أن للثقافة التنظيمية تأثير على الولاء التنظيمي للعاملين بهذه المؤسسة.

كما هدفت دراسة (شعوت، 2020) الى التعرف على أثر التفكير الاستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتفسير ظاهرة الدراسة، كما استخدم الباحث أيضا أسلوب المسح الشامل، وقد بلغت عينة الدراسة الكلية (201) مفردات في حين بلغت عدد الاستبانات المستردة (194) استبانة أي ما نسبته (96.5%) من مجتمع الدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على محاور الإبداع التنظيمي بنسبة (72.3%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التفكير الاستراتيجي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة، والجامعة).

وتناولت دراسة (أبو زريق، 2017) دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (135) موظفا من الموظفين في المحاكم النظامية في قطاع غزة، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة مجتمعة (توليد، وتخزين، وتوزيع، وتطبيق) لدى الموظفين كانت مرتفعة، كذلك توجد علاقة طردية متوسطة بين عمليات إدارة المعرفة ومستوى الإبداع التنظيمي، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع التنظيمي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمسعى الوظيفي، والمؤهل العلمي).

3. منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يقوم على جمع المعلومات والبيانات من مصدرها ثم تحليلها وتفصيلها للوصول إلى نتيجة.

1.3. مجتمع الدراسة:

قام الباحثان باستخدام أسلوب العينة العشوائية لجميع أفراد مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية في قطاع غزة والبالغ عددهم (200) (شؤون الموظفين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية، 2021).

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

2.3. عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من قسمين هما:

❖ عينة استطلاعية: حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (50) من العاملين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية، وذلك بهدف قياس صدق وثبات أداة الدراسة.

❖ عينة الدراسة: التي طبقت عليها أداة الدراسة (130) مبحوث بغرض الوصول إلى العدد المحدد بعد الأخذ بالاعتبار ما قد يستبعد من استبيانات، أو عدم تلقي ردود عليها، هذا وقد تم سحب عينة الدراسة على أساس أسلوب العينة العشوائية بما يتوافق مع متغيرات الدراسة.

3.3. أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة لقياس دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.

تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين هما الأول: وهو عبارة عن بيانات شخصية عن المستجيبين وهم (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، والثاني: يشتمل على (30) فقرة موزعة على (3) مجالات هي: الولاء العاطفي (6) فقرات، الولاء المستمر (6) فقرات، الولاء المعياري (6) فقرات، ومحور الإبداع التنظيمي (12) فقرة. وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي حيث إذا كانت الاستجابات هي (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا) فإنه عادة ما تدخل القيم (الأوزان) كما في الجدول الآتي:

جدول 1: مقياس ليكرت الخماسي

الموافقة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الدرجة	5	4	3	2	1

وتم اختيار الدرجة (5) والتي تتناسب مع الاستجابة "كبيرة جدا" وتم اختيار الدرجة (1) للاستجابة "قليلة جدا"

4.3. صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس العبارات ما وضعت لقياسه، وتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال التالي:

- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط بين كل فقرة مع الدرجة الكلية لبعدها؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (61.94) وهي معاملات ارتباط دالة.

- الصدق البنائي: تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية لها حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (71.76) وهي معاملات ارتباط دالة.

5.3. ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة النتيجة نفسها لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقتين، هما:

- معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية: بإيجاد معامل الارتباط لبرسون بين مجموع درجات الفقرات الفردية ومجموع درجات الفقرات الزوجية، وتم تعديل طول الأداة باستخدام معادلة سبيرمان براون للأبعاد زوجية عدد الفقرات (النصفين متساويين)، وتبين أن قيم معاملات الثبات جميعها مرتفعة، وكانت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية (0.88) وهي قيمة مرتفعة أيضا.

- طريقة ألفا- كرونباخ: كانت قيمة معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.79) وهي قيمة مرتفعة، والتي تطمئن الباحث للوثوق بالمقياس لتطبيقها على العينة الكلية.

6.3 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفريغ الاستبانة وتحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللامعلمية وذلك لأن توزيع البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وقد تم استخدام كل مما يلي:

- ❖ النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: وتم استخدامها لمعرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد في وصف عينة الدراسة المبحوثة، وتم استخدامها للإجابة عن السؤال الأول.
- ❖ اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- ❖ معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient) للتجزئة النصفية.
- ❖ معامل ارتباط بيرسون: لقياس الارتباط بين الفقرة ومجالها وبين المجال والأداة ككل.

7.3 عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

❖ عرض نتائج السؤال الأول والذي نص على: ما مستوى تحقيق الولاء التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟.

جدول 02: عرض نتائج السؤال الأول

م	المجال	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1	الولاء العاطفي	4.44	88.8	0.90	12.31	*0.00	1	كبيرة
2	الولاء المستمر	4.21	84.1	0.92	12.4	*0.00	3	كبيرة
3	الولاء المعياري	4.35	87.0	0.86	12.2	*0.00	2	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.33	86.6	0.88	12.4	*0.00		كبيرة

* المتوسط الحسابي دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

مصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من جدول أن الدرجة الكلية لدور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية بلغت (86.6%) وهي نسبة مرتفعة، ويرى الباحثان أن متوسط مستوى المتوسط الحسابي للولاء العاطفي كانت الأعلى وأنت في المرتبة الأولى بنسبة (88.8%)، تليها الولاء المعياري بوزن نسبي (87.0%)، وأخيراً الولاء المستمر بوزن نسبي بلغ (84.1%)، وتتفق النتيجة مع دراسة (يوسف، 2021) ودراسة (القريناوي وسلامة، 2018) التي أشارت إلى ارتفاع نسبة الانتماء التنظيمي في المؤسسة من حيث توفر الحوافز المادية والمعنوية لدى العاملين، إضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات التي تزيد من انتماء العاملين للمؤسسة.

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

وفيما يلي عرض وتفصيل لمحاور الاستبانة:

جدول 03: عرض وتفصيل لمحاور الاستبانة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشعر بالسعادة لقضاء ما تبقى من حياتي المهنية في عملي.	4.51	90.2	0.84	11.7	*0.00	2	كبيرة
2	أعز وأفتخر عند الحديث عن عملي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني أمام أصدقائي وأقاربي.	4.42	88.4	0.81	11.2	*0.00	5	كبيرة
3	أنظر الى المشكلات التي تواجهني في العمل كأنها مشكلاتي الشخصية.	4.18	83.7	0.78	10.7	*0.00	6	كبيرة
4	أشعر بالانتماء القوي نحو عملي.	4.48	89.6	0.78	9.3	*0.00	3	كبيرة
5	أشعر بوجود مناخ عائلي في العمل.	4.62	92.5	0.83	10.5	*0.00	1	كبيرة
6	توجد مكانة مرموقة لعملي في نفسي.	4.43	88.6	0.88	10.4	0.00*	4	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.44	88.8	0.92	12.4	*0.00		كبيرة

* المتوسط الحسابي دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

مصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثاني "الولاء العاطفي" يساوي (4.44) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (88.8%) وهو أكبر من (60)، وقيمة اختبار الإشارة يساوي (12.4) مما يدل على أن متوسط درجة الموافقة لهذا المجال قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي (3) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وقد حصلت الفقرة (5) التي تنص على "أشعر بوجود مناخ عائلي في العمل" بوزن نسبي (92.5%) أتت في المرتبة الأولى، في حين أتت الفقرة (3) والتي تنص على "أنظر الى المشكلات التي تواجهني في العمل كأنها مشكلاتي الشخصية" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (83.7%).

واتفقت النتيجة مع دراسة (مزوار، 2013) التي أشارت الى حصول الولاء العاطفي على نسبة مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة (القراله، 2019) التي اشارت الى حصول الولاء العاطفي على نسبة مرتفعة، واتفقت مع دراسة (السياني، 2015) التي أشارت الى حصول الولاء العاطفي على نسبة مرتفعة.

واختلفت مع دراسة (مشارقة ومصالح، 2015) التي أشارت الى حصول الولاء العاطفي على نسبة منخفضة، واختلفت مع دراسة (السويطي، 2017) التي اشارت الى حصول الولاء العاطفي على نسبة متوسطة.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1	أرى أن استمراري في العمل يرجع الى حي لهذا المكان.	4.28	85.6	0.83	11.1	*0.00	2	كبيرة
2	أرغب بالاستمرار في عملي مهما كلفني الأمر.	4.56	91.3	0.79	9.3	*0.00	1	كبيرة
3	تعتبرني بعض الافكار حول امكانية مغادرتي مكان عملي مكان آخر.	4.05	81.1	0.89	11.7	*0.00	5	كبيرة
4	ولائي لمديري في العمل سبب استمراري في العمل.	4.22	84.4	0.88	10.8	*0.00	3	كبيرة
5	تقدم جمعية الهلال الاحمر حوافز مادية ومعنوية لا تتوافر في مؤسسات أخرى.	3.99	79.8	0.83	11.3	*0.00	6	كبيرة
6	اهتمامي بالعمل يشعر المسؤولين عني بأهمية دوري ومكانتي في العمل.	4.18	83.6	0.91	12.2	*0.00	4	كبيرة
الدرجة الكلية		4.21	84.1	0.86	12.2	*0.00	كبيرة	

* المتوسط الحسابي دال إحصائي عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$).

مصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثاني "الولاء المستمر" يساوي (4.21) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (84.1%) وهو أكبر من (60)، وقيمة اختبار الإشارة يساوي (12.2) مما يدل على أن متوسط درجة الموافقة لهذا المجال قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي (3) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة عالية من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وقد أتت الفقرة (2) والتي تنص على "أرغب بالاستمرار في عملي مهما كلفني الأمر" في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (91.3%)، في حين أتت الفقرة (5) والتي تنص على "تقدم جمعية الهلال الاحمر حوافز مادية ومعنوية لا تتوافر في مؤسسات أخرى" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (79.8%).

واتفقت النتيجة مع دراسة (مزوار، 2013) التي أشارت الى حصول الولاء المستمر على نسبة مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة (القراله، 2019) التي اشارت الى حصول الولاء العاطفي على نسبة مرتفعة، واتفقت مع دراسة (السياني، 2015) التي أشارت الى حصول الولاء المستمر على نسبة مرتف

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب	درجة الموافقة
1	أرى أن الانتقال من مكان عملي دون سبب مقنع يعتبر معياراً خاطئاً في مسيرتي المهنية.	4.18	83.7	0.82	10.72	*0.00	6	كبيرة

2	أشعر بالامتنان لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني لأنها أعطتني كل ما استحق.	4.4	88.1	0.79	10.86	*0.00	3	كبيرة
3	أشعر بضرورة الاستمرار في العمل أدبياً حتى مع وجود امتيازات أفضل في مؤسسات أخرى.	4.48	89.7	0.82	10.81	*0.00	1	كبيرة
4	أشعر بالرضا عن عملي.	4.27	85.4	0.79	9.57	*0.00	5	كبيرة
5	انتمائي لعملي بمثابة ولائي التنظيمي.	4.44	88.7	0.77	10.64	*0.00	2	كبيرة
6	اهتمامي بعملي يكسبني الثقة بالنفس ويدفعني الى العمل المطلوب.	4.31	86.2	0.79	11.47	*0.00	4	كبيرة
	الدرجة الكلية	4.35	87.0	0.90	12.31	*0.00		

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

مصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول "الولاء المعياري" يساوي (3.96) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (79.12%) وهو أكبر من (60)، وقيمة اختبار الإشارة يساوي (12.31) مما يدل على أن متوسط درجة الموافقة لهذا المجال قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي 3 (وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة عالية من قبل أفراد عينة الدراسة، وأتت الفقرة (3) والتي تنص على "أشعر بضرورة الاستمرار في العمل أدبياً حتى مع وجود امتيازات أفضل في مؤسسات أخرى" في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (89.7%)، في حين أتت الفقرة (1) والتي تنص على "أرى أن الانتقال من مكان عملي دون سبب مقنع يعتبر معياراً خاطئاً في مسيرتي المهنية" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (83.7%).

واتفقت النتيجة مع دراسة (مزوار، 2013) التي أشارت إلى حصول الولاء المعياري على نسبة مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة (القراله، 2019) التي أشارت إلى حصول الولاء المعياري على نسبة مرتفعة، واتفقت مع دراسة (السياني، 2015) التي أشارت إلى حصول الولاء المعياري على نسبة مرتفعة، واختلفت مع دراسة (مشاركة ومصالح، 2015) التي أشارت إلى حصول محور الولاء المعياري على نسبة منخفضة.

8.3 للإجابة على السؤال الثاني والذي يتمثل في الاجابة على " ما مستوى تحقيق الابداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية:

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب	درجة الموافقة
1	تسعى جمعية الهلال الأحمر لتقديم أفكار جديدة ومبدعة.	4.06	81.2	0.79	11.3	*0.00	7	كبيرة
2	تتميز الادارة العليا بالمهارة العالية في النقاش والحوار وامتلاك البرهان لإقناع زملائي بالعمل.	4.02	80.4	0.78	12.4	*0.00	9	كبيرة
3	تحرص ادارة جمعية الهلال الأحمر على تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة.	3.67	73.4	0.83	11.1	*0.00	12	كبيرة
4	تقوم جمعية الهلال الأحمر بإنجاز العمل بالشكل والأسلوب المتطور والمتجدد.	4.58	91.7	0.76	10.5	*0.00	1	كبيرة
5	تمتلك إدارة جمعية الهلال الأحمر المقدرة على التفكير المتجدد والسريع في الظروف المختلفة.	4.42	88.4	0.91	10.5	*0.00	2	كبيرة
6	تمتلك إدارة جمعية الهلال الأحمر سياسة الانفتاح مع الموظفين الاداريين.	4.05	81.0	0.89	11.4	*0.00	8	كبيرة
7	توجد استجابة بابتكار واقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	4.16	83.1	0.81	11.2	*0.00	5	كبيرة
8	تطور إدارة جمعية الهلال الأحمر أساليب وإجراءات العمل داخلها.	4.21	84.1	0.91	10.6	*0.00	4	كبيرة
9	تخطط ادارة جمعية الهلال الأحمر لمواجهة مشكلات العمل التي من المتوقع حدوثها مستقبلا.	4.03	80.5	0.91	11.4	*0.00	11	كبيرة
10	تتعرف ادارة جمعية الهلال الأحمر على نقاط الضعف والقصور فيما تقوم به من عمل.	4.07	81.5	0.86	11.7	*0.00	10	كبيرة
11	تتنبأ أحيانا بقرب وقوع مشكلات في العمل وتسعى لإيجاد الحلول لها.	4.27	85.4	0.93	11.3	*0.00	3	كبيرة
12	تتحمل إدارة جمعية الهلال الأحمر مسؤولية ما تقوم به من أعمال ومواجهة النتائج المترتبة على ذلك.	4.12	82.4	0.79	11.5	*0.00	6	كبيرة
الدرجة الكلية		4.14	82.7	0.86	12.6	*0.00	كبيرة	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

مصدر: من إعداد الباحثين.

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

يتضح من الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات "الإبداع التنظيمي" يساوي (4.14) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (82.7%)، وهو أكبر من (60)، وقيمة اختبار الإشارة يساوي (12.6) مما يدل على أن متوسط درجة الموافقة لهذا المجال قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهي (3) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة عالية من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وتبين أن الفقرة (4) والتي تنص على "تقوم جمعية الهلال الأحمر بإنجاز العمل بالشكل والأسلوب المتطور والمتجدد" أتت في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (91.7%)، في حين أتت الفقرة (3) والتي تنص على "تحرص إدارة جمعية الهلال الأحمر على تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (73.4%).

9.3 للإجابة على السؤال الثالث والذي يتمثل في الإجابة على: ما علاقة الولاء التنظيمي بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب علاقة الولاء التنظيمي بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية.

المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	**0.522	0.00
الولاء المستمر	**0.607	0.00
الولاء المعياري	**0.624	0.00
الدرجة الكلية	**0.584	0.00

مصدر: من إعداد الباحثين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للولاء العاطفي بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية كانت قيمة ($r = 0.522$) والدلالة الإحصائية أقل من 0.05، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للولاء المستمر بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية حيث كانت قيمة ($r = 0.607$) والدلالة الإحصائية أقل من 0.05، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للولاء المعياري بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية حيث كانت قيمة ($r = 0.624$) والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

11.3 الإجابة على السؤال الرابع والذي ينص على: ما أثر الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية؟

للكشف عن أثر الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي تم استخدام تحليل الانحدار الخطي التدريجي (Stepwise)؛ وقد تبين التالي: تم استخدام نموذج الانحدار النهائي بطريقة الانحدار التدريجي (Stepwise) للوصول إلى قيمة أثر الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي على النحو التالي:

المتغيرات	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	قيمة t	sig.	مستوى الدلالة عند (0.05)
المتغير الثابت	1.49	0.17	0.37	8.792	0.00	دال
الولاء العاطفي	0.2	0.09	0.22	2.525	0.037	دال
الولاء المستمر	1.22	0.1	0.29	8.12	0.012	دال
الولاء المعياري	0.16	0.12	0.27	4.14	0.021	دال
الدرجة الكلية	1.16	0.33	1.34	3.493	0.001	دال
ANOVA تحليل التباين						
قيمة اختبار F	54.9	القيمة الاحتمالية		0.000		
قيمة معامل التفسير المعدل R ²	0.523	القيمة الاحتمالية لمعامل التفسير		0.000		

مصدر: من إعداد الباحثين.

للقوف على مستوى أثر الولاء التنظيمي في تحقيق الابداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية مجتمعة استخدم الباحثان اختبار الانحدار المتعدد باستخدام طريقة (stepwise) ويمكن استنتاج ما يلي:

❖ أظهرت نتائج التحليل أن معامل الارتباط بلغ (0.703)، بينما بلغ معامل التفسير المعدل (R^2) (0.523)، وهذا يعني أن (52.3%) يعود إلى وجود أثر للولاء التنظيمي في تحقيق الابداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية، والباقي (48.7%) يعود لعوامل أخرى قد تؤثر على تحقيق الولاء التنظيمي داخل جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة.

❖ قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت 54.9، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.00)، بالتالي نستنتج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر الولاء التنظيمي في تحقيق الابداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية.

11.3 للإجابة على التساؤل الخامس والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي سنوات الخبرة)؟ ويتفرع من هذا التساؤل كل من الفرضيات التالية:

❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير الجنس.

استخدم الباحثان اختبار (ت) لمعرفة الفروق الاحصائية حول دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير الجنس. جدول: 09

الأبعاد	الجنس	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير الجنس	ذكر	93	1.820	0.385	499	105.823	0.00 دالة احصائيا

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار (ت) كانت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير المؤهل العملي.

البيان	مصدر التغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير المؤهل العملي	بين المجموعات	254.326	2	127.163	47.91	0.27 غير دالة إحصائية
	داخل المجموعات	78.226	127	0.157		
	المجموع	332.552	129			

مصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول السابق بالنسبة لجميع المجالات أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار One Way ANOVA كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير المؤهل العملي.

❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

البيان	مصدر التغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير سنوات الخدمة	بين المجموعات	136.374	2	68.187	29.251	0.00 دالة إحصائية
	داخل المجموعات	7.826	497	0.016		
	المجموع	144.200	499			

مصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من الجدول السابق بالنسبة لجميع المجالات أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار One Way ANOVA كانت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح الأكثر من 15 سنة.

4. خاتمة:

- جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور الولاء التنظيمي في تحقيق الابداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في المحافظات الجنوبية ومن خلال ما سبق توصل البحث إلى النتائج التالية:
- ✓ بلغت النسبة المئوية للولاء التنظيمي بجميع محاوره (86.6%) وهي نسبة مرتفعة، حيث بلغت النسبة المئوية للولاء العاطفي (88.8%)، وللولاء المستمر (84.1%) وللولاء المعياري (87.0%)، في حين بلغت النسبة المئوية للإبداع التنظيمي (82.7%) وهي نسبة مرتفعة.
 - ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للولاء التنظيمي بأبعاده (الولاء العاطفي، الولاء المستمر، الولاء المعياري) بالإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية
 - ✓ وجود أثر للولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية
 - ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
 - ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح الأكثر من 15 سنة.
 - ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تجاه دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية تعزى لمتغير المؤهل العملي.

1.4. التوصيات:

- إن الولاء التنظيمي لا تصنعه المؤسسة وحدها أو الموظف وحده وإنما يكمن تحقيقه بتكاتف الجهود لصنعه، وبناء على مناقشة النتائج السابقة توصي الدراسة بالآتي:
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للإداريين في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني من أجل المحافظة على ولائهم التنظيمي داخل مؤسستهم من خلال تلبية رغباتهم وحاجاتهم.
- أن تعمل على ربط رواتب الموظفين بجدول غلاء المعيشة لتتوافق وقيمة هذه الرواتب مع تشكيلة مشتريات المستهلك الفلسطيني لتلبية متطلبات العيش الكريم للموظفين ولأسرهم حيث يعزز من رضاهم ومن ثم رفع مستوى ولائهم للعمل.
- تشجيع العاملين على توليد أفكار جديدة من خلال التركيز على النواحي العلمية المؤدية لتحقيق أفضل مردود مالي للجمعية وأفضل خدمة على السواء للجمعية.
- إيجاد المناخ التنظيمي المشجع على الإبداع والتميز في العمل، مثل عمل مسابقات ومنح جائزة سنوية للموظف المميز، وأخرى للموظف المبدع، ضمن معايير شفافة واضحة.
- ضرورة اهتمام إدارة جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في استخدام الأساليب العلمية الحديثة لتحسين خدماتها الإدارية والصحية وذلك من خلال تطوير مهارات وخبرات الموظفين العاملين لديها وإشراكهم في دوراتها التدريبية لإكسابهم مهارات جديدة تعمل على تعزيز وتقوية الإبداع لديهم.

دور الولاء التنظيمي في تحقيق الإبداع التنظيمي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطينية في المحافظات الجنوبية "قطاع غزة"

5. قائمة المراجع:

1. أبو زريق، محمد. (2017)، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والعلوم السياسية للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
2. جروان، فتحي عبد الرحمن. (2005)، الإبداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل العملية الإبداعية، (دار الفكر عمان).
3. داؤد، علا. (2011)، قياس أثر محددات الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي -دراسة ميدانية على شركات القطاع العام والخاص العاملة في مجال صناعة الرخام وأحجار الزينة في محافظة اللاذقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين.
4. سكر، ناجي رجب. (2018)، الإدارة بالقيم وعلاقتها بالولاء التنظيمي من خلال الاتجاه نحو القيم المدرسية كمتغير وسيط دراسة تطبيقية، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد (5)، 523-546.
5. السويسي، أحمد. (2018)، تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمد بن عجيله الأغواط، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة زيان عاشور، الجلفة -الجزائر.
6. السويطي، شبلي إسماعيل. (2017)، جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد (8)، 130-150.
7. شعت، مصعب. (2020)، أثر التفكير الاستراتيجي في تعزيز الإبداع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين.
8. الصرن، فهد عثمان بن محمد. (2000)، المناخ التنظيمي وأثره على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
9. عبد الباقي، صلاح الدين. (2014)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
10. عجيلة، حاج محمد. (2021)، دور التسويق الداخلي في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين دراسة حالة المستشفيات التابعة للقطاع العام بولاية غرداية (أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير) جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
11. علي، كنانة. (2017)، أثر العدالة التنظيمية في زيادة الولاء التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مشفى الشهيد باسل الأس في مدينة طرطوس، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 39، العدد (5).
12. عمرواي، مريم. (2016)، أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاع المطاحن بولايي ورقلة وتقرت (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة)، الجزائر، قاعدة معلومات دار المنظومة.
13. غالي، بتول. (2019)، الإبداع التنظيمي وأثره في الأداء الوظيفي "دراسة استطلاعية في شركة التأمين الوطنية"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارة المالية، المجلد 11، العدد (1)، جامعة بابل، العراق.
14. القراله، غيث، (2019) أثر استراتيجيات التعويضات على الولاء التنظيمي-دراسة تطبيقية لدى الأسواق الأردنية الحرة، المجلد 3، العدد (12)، 159-184.
15. كاظم، عبد الله، (2008) أثر راس المال بالإبداع التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد (3).
16. مشاركة، عودة ومصالح، عطية. (2015)، الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الحكومية في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 1، العدد (4).
17. منوبة، مزوار. (2013)، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية جامعة أمحمد بوقرة بومرداس الجزائر.
18. نجوى، مسغوني، (2018)، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر.
19. هباز، أنس. (2014)، أثر القيادة التحولية على الولاء التنظيمي دراسة حالة شركة الهندسة المدنية civenco-تفرت، رسالة ماجستير منشورة. تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خضير، الجزائر.
20. ALLEN, NATALIE; MEYER, JOHN (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Volume 63, Issue 1, Pages 1—18
21. Kazuhiro Aria, organizational loyalty, a preliminary study, histsubashi journal of Economics 36,1995, p:22.