

تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهية العاملين

دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية بابل

الباحث

أ.م.د. علي رزاق جواد العابدي

شعيب احمد عزيز

كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الكوفة

shuab33.2015@gmail.com

E-mail: alir.alabed@uokufa.edu.iq

0770 6808541

07800002724

ملخص

-هدف وغرض البحث: يهدف هذا البحث الى معرفة تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع عن طريق دور الوسيط لرفاهية العاملين.

-مجتمع ومدخل البحث: قام الباحثان بتوزيع (٣٤٠) استبانة على الموظفين الجدد في المديرية العامة لتربية بابل، وكان عدد الاستبانات المسترجعة (٣٢٤) استبانة، منها (٣١٨) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، وبمعدل استجابة (٩٤%)، وتم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم (Amos V.20) فضلا عن البرنامج الاحصائي (SPSS V.20).

-اهمية البحث: ندرة البحوث التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة (التنشئة الاجتماعية التنظيمية، ورفاهية العاملين، والسلوك المبدع) وكذلك محاولة البحث الحالي معالجة مشكلة واقعية تؤثر بصورة مباشرة في قطاع التربية والتعليم في العراق.

-النتائج النظرية: اظهر العرض للأدبيات السابقة وجود فجوة معرفية لتفسير طبيعة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين والسلوك المبدع في المنظمات بشكل عام وفي تربية بابل بشكل خاص.

-النتائج العملية: هناك نوعان من علاقات التأثير بين متغيرات البحث، وهي علاقات تأثير مباشر بين (التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين والسلوك المبدع) واخرى غير مباشرة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والسلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهية العاملين.

-أهم الاستنتاجات: إن استفادة وكسب العاملين الجدد في المديرية العامة لتربية بابل من ممارسة المديرية لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية سيؤدي إلى اكسابهم السلوكيات المرغوبة تسهم في تحقيق اهداف المنظمة، وتقليل حالات القلق والاكتئاب والاستياء والخوف من العمل لديهم، وبالنتيجة تحسن من معارفهم و مهارتهم وسلوكياتهم، وشعورهم بالمتعة والرفاه وبحال من الهدوء والصفاء.

-أهم التوصيات: استمرار اهتمام المديرية العامة للتربية في محافظة بابل بممارسات التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتي لها دور كبير في تحقيق السلوك المبدع والاهتمام بالعوامل التي تعزز من الرفاهية للعاملين فيها.

الكلمات المفتاحية: التنشئة الاجتماعية التنظيمية، رفاهية العاملين، السلوك المبدع، مديرية تربية بابل.

The Effect of organizational socialization in creative behavior: the mediating Role for Employees well-being

Abstract

Objective and Purpose of Research : This study aims at identifying the effect of social and organizational formation on creative behavior through the intermediating role of employee's well-being.

Society and the entrance of the Research: The researcher has distributed 340 questionnaires to the new staff at the Directorate General for the Education of Babylon. The number of questionnaires returned was 324, of which 318 were valid for the statistical analysis and the response rate was 94% (Amos V.20) as well as the statistical program (SPSS V.20.)

The importance of the Research: The scarcity of the studies that attempted to determine and to know the nature of the relationship between the three variables of study (organizational socialization, employee wellbeing and creative behavior), as well as the current research attempted to address a real problem that directly affects the education sector in Iraq.

Theoretical results: The presentation of the previous Studies showed a knowledge gap to explain the nature of the relationship between organizational socialization , the well-being of workers ,the creative behavior in the organizations in general and in the education of Babylon in particular.

Practical results: There are two types of relationship between the variables of the study, which directly affect the relationship between social and regulatory development , the well-being of employees , the creative behavior. And other indirect between relationship organizational socialization ,the creative behavior through the intermediary role of the well-being of workers.

The most important conclusions: The benefit and the gain of new employees in the Directorate General to raise Babylon from the practice of the Directorate of the process of socialization organizational will lead to desired behaviors the contributes to the achieve of the objectives of the organization, and reduces the cases of anxiety ,depression ,resentment , and the fear of work , Thus it improve their knowledge, skills, behavior, Well-being and a state of calm and serenity.

Main Recommendations: The Directorate General of Education in Babylon Governorate continues to pay attention to the practices of organizational socialization and which have a great role in achieving the creative behavior and attention to factors that enhance the well-being of its employees.

Keywords: Organizational Socialization, Employee Well-being, Creative Behavior, Directorate of Education of Babylon.

المقدمة

على الرغم من التطور الحاصل والمستمر في قطاع التربية والتعليم في العراق فإن هناك العديد من مديريات التربية التي لاتزال تواجه بعض المشاكل و التحديات والعقبات لاسيما في عملية التنشئة المُتَّبعة للعاملين والتي تلقي بآثارها وظلالها على هذا القطاع، ونظرا لأهمية التنشئة الاجتماعية التنظيمية في تحقيق أهداف المنظمات وللدور الكبير الذي يمارسه في تحقيق التقدم في تنمية العاملين الجدد والديمومة الكبيرة لتلك المنظمات، فإن من الضروري التأكيد على أساليب التنشئة ومدى تأثيرها في سلوكيات العاملين الجدد لغرض السعي لتحقيق أهداف المنظمات التعليمية.

وإذ إن التنشئة الاجتماعية التنظيمية (**Organizational socialization**) من الوسائل المهمة وأكثرها نجاحا وتأثيراً في الحفاظ على المنظمة وضمان استمرارها إذ لاقت اهتمام العديد من الباحثين، ذلك لأنها تقوم بتحويل الفرد إلى عامل اجتماعي تنظيمي، ولا تقتصر عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية على جانب واحد من جوانب الفرد العامل وإنما تشمل جوانب عدة تتعلق بوجود العامل حتى تساعده على انسجامه والتأقلم مع المنظمة والتعامل مع فريق وزملاء العمل اجتماعياً، كما تعمل التنشئة بالمحافظة على الاستمرارية والتكيف مع الأوضاع المستجدة وغير مألوفة، فضلاً عن أهمية التنشئة في توجيه العاملين على التعلم الوظائف والأدوار الجديدة في العمل، لأنه عن طريقها يكسب الفرد المعارف والمهارات اللازمة للقيام بدوره التنظيمي بإدخالها بعض التغييرات عن طريق التدريب والفهم ودعم زملاء العمل والتوقعات المستقبلية على واقع العاملين الجدد من أجل استمرارهم مع المنظمة الجديدة.

إذ إن رفاهية العاملين تُعد من الجوانب المهمة في حياة العاملين الجدد واصحاب العمل لما قد توفرها من فوائد كبيرة ومهمة للمنظمة وللعاملين مثلاً الراحة والبهجة والسعادة والدعم العاطفي لهم مما تزيد من الالتزام التنظيمي والرضا

الوظيفي وتقلل من الاجهاد ودوران العمل وتغيب العاملين ونظراً لدورها الكبير في تعزيز روح التعاون والعمل التطوعي مما يؤدي الى زيادة الانتاجية وبالتالي تعزز السلوكيات المبدعة و المبتكرة والتي تصب في خدمة المسيرة التربوية والتعليمية ورفع مستوى أدائها بما يتناسب مع التطور التكنولوجي المتسارع.

ولما لسلوك المبدع من أهمية و تأثير كبير في أداء الأعمال إذ إن السلوكيات التي يقوم بها الفرد أما أن تكون شيء فريد من نوعها مثل أفكار مبدعة وخلاقة ومبتكرة والتي تنعكس بشكل ايجابي في خدمة وتطور المنظمة أو سلوكيات منعزلة وتقليدية وكلاسيكية والتي عندما يقوم بها العامل الجديد فإنها تُؤثر بشكل سلبي على المنظمة وعضائها السابقين، و إن الدور الاساسي والمركزي للسلوك المبدع هو البقاء واستمرارية المنظمة على قيد المنافسة على المدى الطويل وربطها بمحيطها لأنه يعمل على تطوير وتعديل وتنفيذ الافكار الجديدة.

ومن هنا جاءت فكرة البحث التي ارتكزت على دراسة عملية التنشئة وأبعادها المتمثلة بـ (التدريب، الفهم، دعم من زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) ومدى تأثيرها في السلوك المبدع (**Creative behavior**) لدى العاملين في عيّنة من مديرية التربية في محافظة بابل. وينعكس هذا التأثير عن طريق الدور الكبير الذي تلعبه رفاهية العاملين (**Employees well-being**) بأبعادها الثلاثة (رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل، والرفاهية النفسية) في التأثير على تلك العلاقة.

وإن زيادة الاهتمام بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية كأحد الخيارات الاستراتيجية للوصول إلى حالة من السلوك المبدع في المنظمة وكذلك يجب توافر مناخ مناسب و التدريب الجيد للعاملين من اجل تحقيق أهداف المنظمة بالنجاح والتميز عن طريق وجود عامل مساعد وهي رفاهية العاملين الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بتلك المتغيرات حتى أصبحت مطلباً مهماً وأساسياً للنهوض في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل ولمحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والسلوك المبدع وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية.

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمها إلى أربعة مباحث رئيسية، إذ أشار الأول من الدراسة إلى المنهجية العلمية، وتشمل (مشكلة البحث والأهمية والأهداف من البحث والمخطط الفرضي فرضيات البحث يضاف إلى ذلك أداة قياس البحث وتوضيح لمجتمع البحث والعينة المدروسة).

أما الثاني فإنه يتعلق بالجانب النظري بالمتغيرات الثلاثة لبحث فيما يتعلق بالمفهوم وابعاد والأهمية. وأما المبحث الثالث فكان يتعلق بالجانب العملي والتحليل الاحصائي للبحث الحالي ومناقشة النتائج إذ يتكون من بناء مقاييس البحث وصدقها، و وصف وتشخيص متغيرات البحث، و اختبار فرضيات البحث. اما الرابع فقد عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية للبحث

يتناول هذا المبحث التعرف على مشكلة البحث وأهميته وهدفه والمخطط الفرضي والفرضيات ومقاييس البحث ومجتمع وعينة البحث وهي:

أولاً: مشكلة البحث:

تعدالتنشئة الاجتماعية التنظيمية من الموضوعات المهمة والفاعلة في المنظمات وذلك لأنها عملية تأهيلية التي عن طريقها يتعلم العاملون الجدد على الاندماج مع المعارف والمهارات والسلوكيات والقواعد والقيم ليصبحوا اعضاء فاعلين في المنظمة وكسب الصفات الجيدة كما انها تتسم بالجانب تمهيد دخول الموظف الجديد الى المنظمة وكسب المهارات والقدرات الوظيفية تارة والجانب التنموي الذي يهتم بالعاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتعديل سلوكهم مما يجعلهم يشعرون بالراحة والامان وازالة القلق من نفوسهم في بداية دخولهم للعمل التنظيمي تارة اخرى، ومن هنا يتبين الدور الكبير لعملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية في التأثير اداء العاملين وسلوكياتهم. وعن طريق ذلك يتم تحديد الفجوة المعرفية للدراسة في معالجة المشكلة النظرية، كون الباحث هو احد منتسبي مديريات التربية ومعايشته الميدانية لواقع العاملين في مديرية تربية بابل تلمس ضعف اهتمام مديرية تربية بابل بتنشئة العاملين التنظيمية في بداية توظيفهم مما ينعكس سلبا على سلوكهم المبدع وهذه مشكلة حقيقية يجب معالجتها. إذ إن الاهتمام بمعارف ومهارات العاملين وتدريبهم واهتمام بتصوراتهم المستقبلية سيزيد من شعورهم بالانتماء مع مجتمعهم وبالتالي تزيد من سلوكياتهم المبدعة في العمل.

ومما تقدم يمكن توضيح المشكلة الرئيسية للبحث في انها ((هل تستطيع مديرية تربية بابل من توظيف ابعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتي تنعكس على رفاهية العاملين فيها وبالتالي تعزز من سلوكهم المبدع؟ ومن هذا التساؤل الرئيس تتفرع عدد من التساؤلات الفرعية الآتية :-

١- هل هنالك اثر للتدريب في السلوك المبدع ؟

٢- هل هنالك اثر للفهم في السلوك المبدع ؟

٣- هل هنالك اثر لدعم زملاء العمل في السلوك المبدع ؟

٤- هل هنالك اثر للتوقعات المستقبلية في السلوك المبدع ؟

٤- ما هو دور رفاهية العاملين على السلوك المبدع؟

٥- هل هنالك دور لرفاهية الحياة على السلوك المبدع ؟

٦- هل هنالك دور لرفاهية مكان العمل على السلوك المبدع ؟

٧- هل هنالك دور لرفاهية النفسية على السلوك المبدع؟

٨- ما هو تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهية العاملين ؟

ثانيا : أهمية البحث :

تتضح أهمية البحث عن طريق الجانبين النظري والتطبيقي وكما يأتي:

١- الجانب النظري:

أ-تقديم إطار نظري لمتغيرات البحث الثلاثة (التنشئة الاجتماعية التنظيمية، ورفاهية العاملين و السلوك المبدع) عن طريق إسهام الباحثين والكتاب والنتائج الفكرية في هذا المجال.

ب-ندرة الدراسات السابقة على حد علم الباحثين التي اهتمت بدراسة متغيرات البحث في أنموذج فرضي واحد، وهذا يدل على وجود فجوة معرفية (Gap) ينبغي التصدي لها.

ج-الأهمية على مستوى المنظمة: تعد التنشئة الاجتماعية التنظيمية المحرك الرئيس والاساس للمنظمة ومن أجل وصول وتحقيق أهدافها فلا يمكن لأي عامل جديد من تحقيق الأهداف مالم يكن هناك عملية التنشئة الكاملة والصحيحة وكذلك لا يمكن للمنظمة ان تتجح مالم يكن هنالك افراد العاملين اكتسبوا المهارات والمعارف لان المنظمة بحاجة الى فريق عمل يتسم بالمهارات وبالسلوك المبدع والالتزام والولاء للمنظمة.

٢- الجانب التطبيقي:

أ- كونها من البحوث النادرة التي تهتم في بحث متغيرات الدراسة في العراق والوطن العربي بحسب إطلاع الباحث.

ب-فتح المجال أمام البحوث الأخرى للدراسة والبحث نظراً لحدائثة هذا الموضوع على المستوى النظري والتطبيقي وافتقار المنظمات العراقية لمثل هذه الدراسات المهمة.

ج-نظراً لأهمية قطاع التربية والتعليم في العراق وهو من القطاعات الحيوية والاساسية ، الذي له دور فاعل في احداث تحولات علمية واجتماعية واضحة تخدم المجتمع كله.

د-الاهتمام المتزايد لمديريات التربية في العراق بشكل عام وبابل بشكل خاص و بالسعي المتواصل الى تحقيق مخرجات تنظيمية من السلوكيات المبدعة عند العاملين فيها.

ثالثاً: أهداف البحث:

هدف البحث الرئيس هو معرفة تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاهية العاملين في مديرية تربية في بابل، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس أهداف فرعية وهي:

١- تحديد مدى إدراك المنظمة المبحوثة لأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية .

٢- معرفة مدى إدراك المنظمة المبحوثة لسلوك المبدع.

٣- معرفة مدى ادراك المنظمة المبحوثة لأبعاد رفاهية العاملين.

٤- تحديد العلاقة بين أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية والسلوك المبدع في المنظمة قيد البحث.

٥- تحديد العلاقة بين أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية وأبعاد رفاهية العاملين والسلوك المبدع.

٦- معرفة دور الوسيط رفاهية العاملين في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والسلوك المبدع.

٧- تأطير معرفي للمتغيرات الرئيسة والمتمثلة بـ (التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين والسلوك المبدع) عن طريق الاطلاع على الادبيات أهم ما توصل اليه الباحثون والكتاب في هذه الموضوعات.

رابعاً : المخطط الفرضي لبحث:

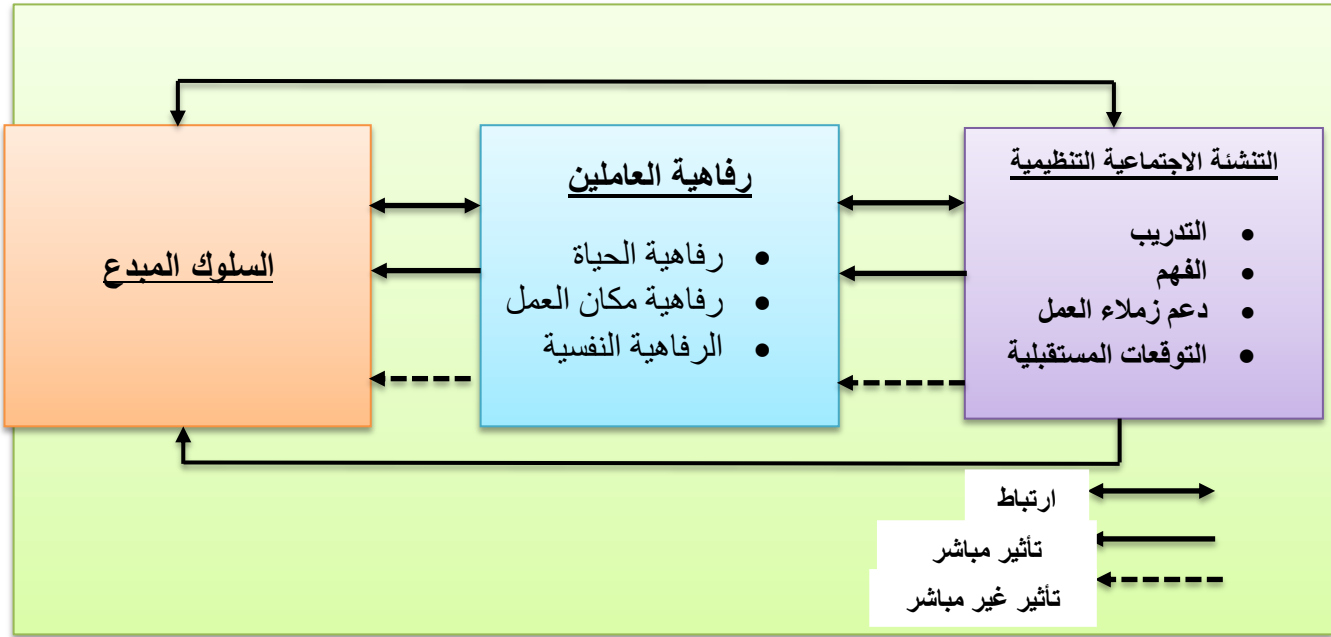
وفقاً للاطار المعرفي والفكري على الموضوعات في متغيرات البحث المتمثلة بـ(التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين والسلوك المبدع) وفي ضوء ما موجود في مشكلة واهداف البحث الاساسية، فان المخطط الفرضي للبحث وكما المتمثل بالشكل (1) يوضح العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث وكما موضح في أدناه :

١- ان المخطط يوضح وجود ثلاثة متغيرات رئيسة اذ ان المتغير المستقل (Independent Variable) هو (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) ويشمل أربعة أبعاد هي (تدريب وفهم ودعم زملاء العمل والتوقعات المستقبلية)، أما المتغير الوسيط (mediator Variable) فهو (رفاهية العاملين) ويضم ثلاثة أبعاد وهي (رفاهية الحياة ورفاهية مكان العمل والرفاهية النفسية)، اما المتغير التابع (Dependent Variable) فهو (السلوك المبدع) وهو أحادي البعد.

٢- يبيّن المخطط وجود علاقات ارتباط بين متغيرات البحث .

٣- يبيّن المخطط وجود علاقات تأثير بين متغيرات البحث.

٤- يبيّن المخطط ان هناك علاقات تأثير مباشرة وغير مباشرة للمتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية التنظيمية) على المتغير التابع (السلوك المبدع) عن ط المتغير الوسيط (رفاهية العاملين)



المصدر: من إعداد الباحثين_ الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامسا: فرضيات البحث :

استكمالا لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن تساؤلاته تم وضع عدد من الفرضيات وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين ، وتنبتق منها الفرضيات الاتية :

الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة ارتباط معنوية بين التدريب ورفاهية العاملين وأبعادها.

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط معنوية بين الفهم ورفاهية العاملين وأبعادها.

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط معنوية بين دعم زملاء ورفاهية العاملين وأبعادها. الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة ارتباط معنوية بين التوقعات المستقبلية ورفاهية العاملين وابعادها.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين رفاهية العاملين والسلوك المبدع ، وتنبتق منها الفرضيات الاتية :

الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة ارتباط معنوية بين رفاهية الحياة والسلوك المبدع.

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط معنوية بين رفاهية مكان العمل والسلوك المبدع.

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط معنوية بين الرفاهية النفسية والسلوك المبدع.

الفرضية الرئيسية الثالثة: تُؤثر التنشئة الاجتماعية التنظيمية معنوية بشكل غير مباشر في السلوك المبدع عبر رفاهية العاملين ، وتنبتق منها الفرضيات الاتية:

الفرضية الفرعية الاولى : يُؤثر التدريب معنوية بشكل غير مباشر في السلوك المبدع عبر رفاهية العاملين .

- الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر الفهم معنوية بشكل غير مباشر في السلوك المبدع عبر رفاهية العاملين.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر دعم زملاء العمل معنوية بشكل غير مباشر في السلوك المبدع عبر رفاهية العاملين .
- الفرضية الفرعية الرابعة: تؤثر التوقعات المستقبلية معنوية بشكل غير مباشر في السلوك المبدع عبر رفاهية العاملين.

سادسا: مقاييس البحث

تم الاعتماد في هذه البحث على تدرج مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert) وذلك لقياس استجابة أفراد العينة، ويتكون المقياس من (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق ابدا) لغرض قياس المتغير المستقل والمتمثل بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية بأبعادها الاربعة (التدريب، والفهم ، ودعم زملاء العمل، والتوقعات المستقبلية) إذ تضمنت (٢٠) فقرة، إما المتغير الوسيط فهو (رفاهية العاملين) وله ثلاثة أبعاد وهي(رفاهية الحياة، ورفاهية مكان العمل ، والرفاهية النفسية) وكانت هناك (١٨)فقرة، أما المتغير التابع فهو (السلوك المبدع) والذي تم اخذه بأحادي البعد ويتضمن (١٣) فقرة، وكما موضح في الجدول (١) أنظر الملحق رقم (١):

الجدول(1) مقاييس البحث

ت	أبعاد القياس	الرمز	عدد الفقرات	مصدر القياس
١-	التنشئة الاجتماعية التنظيمية	OS	20	(Taormina,2004)
	التدريب	OS_1	5	(Bigliardi& Petroni,2005)
	الفهم	OS_2	5	
	دعم زملاء العمل	OS_3	5	
	التوقعات المستقبلية	OS_4	5	
٢-	رفاهية العاملين	WB	18	(Zheng ,et al,2015) (Vanhove&Herian,2016)
	رفاهية الحياة	WB_1	6	
	رفاهية مكان العمل	WB_2	6	
	الرفاهية النفسية	WB_3	6	
٣-	السلوك المبدع	CB	13	(Moghimi&Subramaniam,2013) (Scott & Bruce, 1994)(George & Zhou,2001)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات

سابعاً : مجتمع البحث وعيّنته:

تمثل مجتمع البحث بمديرية التربية العامة في محافظة بابل لتكون ميداناً للدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على العاملين الجدد في المديرية المذكورة آنفاً فقد تم توزيع ٣٤٠ استمارة موزعة في المديرية وأقسامها المشمولة بالدراسة من مجموع المجتمع البالغ (١٧٥٠) الذين لديهم خدمة وظيفية أقل من خمس سنوات وتم استخراجها بحسب المعادلة (Sekeran, 2010)، في حين تم استلام ٣٢٨ استمارة فقط وكانت هناك بعض الاستمارات الشاذة ولم يتم ملء بعضها الآخر. إذ بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي (٣١٨) ومعدل الاستجابة ٩٤%. أما الجدول الآتي فهو يوضح مواصفات عينة الدراسة التي تم توزيع الاستمارات عليها، فقد تم التوزيع للعاملين الجدد على الملاك الدائم في المديرية المشمولة بالبحث وكما موضح في الجدول أدناه:

الجدول (2) وصف مجتمع وعينة البحث

المعلومات التعريفية	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	٢١٦	٦٨%
	انثى	١٠٢	٣٢%
المجموع الكلي		٣١٨	١٠٠%
العمر	٢٥-٢٠ سنة	٣٦	١١%
	٣٠-٢٦ سنة	٩١	٢٩%
	٣٥-٣١ سنة	١٣٠	٤١%
	٣٥ فأكثر	٦١	١٩%
المجموع الكلي		٣١٨	١٠٠%
المؤهل العلمي	دبلوم عالي	٢١	٦%
	بكالوريوس	٢٠٦	٦٥%
	دبلوم	٥٠	١٦%
	اعدادية فأقل	٤١	١٣%
المجموع الكلي		٣١٨	١٠٠%
عدد سنوات الخدمة	سنة فأقل	٨	٢%
	٢-١ سنة	٥٣	١٧%

٢١%	٦٧	سنة ٣-٢	
٣٣%	١٠٤	سنة ٤-٣	
٢٧%	٨٦	سنة ٥-٤	
١٠٠%	٣١٨		المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد للبيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانة

المبحث الثاني : الإطار النظري للبحث

أولاً: التنشئة الاجتماعية التنظيمية

١- مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية :

إن الاهتمام بموضوع التنشئة الاجتماعية التنظيمية ليس حديث العهد، فقد حظيت باهتمام العديد من الباحثين في السابق عن طريق كتاباتهم المتعلقة بالحقول النفسية والاجتماعية والادارية وغيرها من حقول المعرفة. وفي هذا السياق يرى (Ayub , et al., 2015: 47) بأن التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي عملية تأهيلية التي عن طريقها يتعلم العاملون الجدد على الاندماج مع المعارف والمهارات والسلوكيات والقواعد والقيم ليصبحوا اعضاء فاعلين في المنظمة. وأشار (Atzori, et al., 2008: 328) إلى إن التنشئة الاجتماعية التنظيمية بوصفها العملية التي عن طريقها يكتسب الفرد المعرفة والمهارات والمواقف والسلوك ويسمح له المشاركة في الحياة التنظيمية، مما يكون عضوا فاعلا في المنظمة وتشمل هذه العملية الافراد الجدد الذين يرومون الدخول في العمل التنظيمي. بينما يرى (Korte & Lin , 2013: 409) مفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي العملية التي تقوم بها المنظمات لمساعدة العاملين الجدد على التعلم على العمل والتكيف مع مكان العمل. اما من وجهة نظر (Gruman ,et al., 2006: 91) أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية هي عملية التي تستهدف بها الافراد الجدد من اجل اكتساب السلوكيات والمعارف والمهارات اللازمة للمشاركة وعمل كعضو في المنظمة. ويضيف كل من (Bauer&Erdogan , 2014: 447) بأنها مدى حصول العاملين الجدد على المعرفة والمهارات والفهم الوظيفي بأجراء علاقات مع فريق العمل وكسب الثقافة في المنظمة الجديدة. كما ان التنشئة الاجتماعية التنظيمية جاءت بحسب راي (Lee, 2016: 382) بأنها العملية التي تعمل على اكتساب الافراد المعارف والمهارات والتصرفات مما يجعلها اكثر قدرة في العمل التنظيمي . وفي هذا السياق عرف (Liao ,et al., 2017: 94) تلك العملية التي عن طريقها يحصل الأفراد على القيم والقدرات والسلوكيات المتوقعة، والمعرفة الاجتماعية الضرورية لتولي دورا في المنظمة وللمشاركة كعضو تنظيمي، وان الافراد الجدد عادة ما يواجهون دورا جديدا ويكون هناك حاجة إلى التكيف مع المنظمة على الفور ونتيجة لذلك، يجب عليهم معرفة المعايير، والأهداف، والقواعد، وتطوير هويتهم على التكيف مع المنظمة الجديدة. وكما قال (Commeiras ,et al ., 2012) بأنها العملية التي يكتسب من خلالها الفرد المعرفة الاجتماعية والمهارات اللازمة للقيام بدور تنظيمي.

٢- أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

التنشئة الاجتماعية التنظيمية حالها حال أي موضوع إداري علمي يتكون من عدة أبعاد كما يمثل موضوع التنشئة الاجتماعية التنظيمية من المواضيع المهمة التي تناولها العديد من الباحثين في عدة مجالات منها علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة سواء من ناحية الوسائل والاساليب او من ناحية المضامين، وذلك نظرا لأهمية هذا الموضوع في اعداد الموظفين الجدد القادمين الى الوظيفة مما يعمل على الحفاظ على استمرارية المنظمة ماديا ومعنويا وحصول على موظفين اكفاء. عن طريق ما تقدم ذكر الأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية الذي اتفق عليها كثير من الباحثين والكتاب امثال (chow,2014) و (Lee,2013) و (Taormina,1994,1997,2000,2007,2008,2009) (و (Bigliardi ,et al., 2005:427) و (Ayub, et al.,2015: 47) ان التنشئة الاجتماعية التنظيمية تتكون من أربعة أبعاد هي (التدريب ،الفهم ، الدعم ، التوقعات المستقبلية)

أولا : التدريب

اصبحت تدريب (Training) من البرامج الرسمية في عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية وضرورة اساسية ومهمة لكثير من القادمين الجدد، فضلا عن يعد التدريب مرادفا للتنشئة لأن التدريب الشامل يؤدي دورا رئيسا في كيفية جعل الافراد يشعرون ويتكيفون مع الوظيفة الجديدة وضبطها، و تقوم الإدارة بتدريب أفرادها و تنمية مهارتهم باستمرار عن طريق تزويدهم بالمعلومات و المهارات والاتجاهات اللازمة التي تجعلهم قادرين على أداء وظائفهم الحالية و المستقبلية بكفاءة و فعالية عالية. و هنا يرى (Saks&Ashforth , 1997) ان تنفيذ برامج التدريب بشكل جيد يعمل على تحقيق الالتزام التنظيمي ودافعية نحو العمل مما يحقق الكفاءة الذاتية، كما ان التدريب الجيد للعاملين الجدد تقدم لهم (المعرفة، والراحة النفسية) مما يحقق ايضا درجة عالية من رضا الوظيفي وتقليل من دوران العاملين. ويشير (Bigliardi ,et al ., 2005: 427) بأن التدريب بشكل عام تعمل على اعداد برامج للعاملين الجدد وتصميمها لغرض تعزيز التكيف والاندماج مع العمل والمنظمة، وان العاملين الذين يخضعون للتدريب يكون لديهم مهارات عالية ومن ثم يكون لديهم فعالية اكثر في العمل ويتميزون بالنجاح والرضا الوظيفي. ويضيف (Cromwell&Kolb0, 2004) ان التدريب هي العملية التي عن طريقها يحصل المتدربين على المعارف والمهارات بشكل فعال وينقلون هذه المعلومات الى سياق العمل. وفقاً لـ (Heyes & Stuart, 1998: 459) التدريب بوصفها وسيلة للحفاظ وتكيف للعمل وكذلك تعزيز عضوية العامل الجديد في المنظمة. اذ يرى (Speier&Venkatesh, 1999: 2)التدريب هي عبارة عن مشاركة العاملين الجدد في برامج وورش عمل معينة واكتسابهم للمواقف التنظيمية وغالبا ما تكون بحالات متعددة مما تعطي نتائج مختلفة.

ثانيا: الفهم

يعني الفهم (Understanding) العملية التي عن طريقها يتم التركيز على ما يتعلمه العاملين الجدد لمعرفة الواقع العمل واستيعابها، وتتضمن عملية الفهم على عدة مجالات: هي معرفة المهام وادوار العمل، والصفات التنظيمية، وعمليات المجموعة، مما يؤدي الفهم الى الرضا الوظيفي والتكيف بشكل افضل. و اشار الكتاب بأن الفهم هي معرفة توجهات

وسياسات وعمليات المنظمة، وتهدف الى تسهيل عملية تعديل السلوك الموظف وتقليل الاخطاء وفعالية اكثر في العمل، مما يعطي مزيداً من الراحة ووصول النجاح التنظيمي. ويرى (Taormina, 2004: 78) الفهم الذي يقيس ويعبر مدى فهم الموظف لكيفية عمل المنظمة وكيفية العمل بداخلها، ويضيف بأن الفهم والمعرفة تشمل مجالات محددة مثل (الأهداف، والقيم، والتاريخ، واللغة، والسياسة) فضلا عن غيرها من مجالات (مثل القواعد واللوائح) في المنظمة. ويشير (Benzinger, 4: 2016) إلى إن فهم العاملين الجدد للعمل والمنظمة كثيرا ما توصف بأنها قلب عملية التنشئة التي يتم تحديدها عن طريق فهم اهداف المنظمة ومعرفة انجاز العمل من قبل الفرد وطريقة عمل المنظمة. في حين قال (Korte & Lin, 2013) 409 : أن الفهم هي عملية تفاعلية يكتسب عن طريقها الافراد المعلومات لربط شخصية الفرد مع إطار المجموعة والمنظمة. وفقاً (Sverke & Hellgren, 2002: 24) يعني فهم العاملين للعمل وما له وما عليه من واجبات ومعرفة اهداف المنظمة. وفي هذا السياق اوضح (Phillips, et al., 2015) بأن العاملين الجدد بحاجة ماسة الى فهم ومعرفة ثقافة المنظمة لضبط ادوارهم في العمل بسهولة، وهذا يشمل تعلم لغة معينة وفهم الاهداف والقيم التنظيمية.

ثالثا : دعم زملاء العمل :

يعني الدعم (the support) حصول التفاعل والمساعدة والرعاية من لدن زملاء العمل وهذا جزء اساسي في التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وهذه التفاعلات يجب ان تكون دائمية وايجابية ومواتية للعاملين الجدد ليعملوا بفاعلية اكثر. وتعد ايضا نقطة محورية واسباسية لنقل ثقافة المنظمة للأعضاء الجدد، لان كثير من القادمين الجدد يكتسبون التنشئة وتعلم عن طريق دعم فريق العمل ومن خبرتهم السابقة. وقد عرف (Charoensukmongkol , et al., 2016: 2) دعم زملاء العمل بـ" أي مدى تقديم زملاء العمل المساعدة والمشورة والفائدة، والاعتماد عليهم في أوقات الحاجة في الوظيفة، وعادة العامل الجديد يسعى الحصول على الدعم العاطفي من حيث العلاقات الودية والاهتمام من زملاء العمل وهذا يساعده على التخفيف من الاجهاد النفسي والعاطفي والتقليل من الغاء الشخصية. وأشار (Mayo, et al, 2012: 3873) إلى إن تعد مورداً ضرورياً التي تساعد العاملين على التعامل مع ضغوطات العمل، والتي تعد من المحفزات التي تحفزهم وتقلل من الضغوطات والتوترات لديهم، ويؤكد ايضا ان دعم الجيد من قبل زميل العمل ليس فقط تخفف الآثار السلبية التي تواجه العاملين ولكن أيضا تعزز أداء الرفاه النفسي لهم. ووضح (Barber & Wallace , 2012: 310) بأن الدعم عبارة عن تعزيز رفاهية العاملين الجدد وتقديم مساعدة وظيفية متعددة لهم.

رابعا: التوقعات المستقبلية:

تعد التوقعات المستقبلية (future prospects) من المجالات الرئيسة في التنشئة الاجتماعية لأنها تمثل تصورات الافراد في الحصول على فرص وظيفية مجزية ومهمة داخل المنظمة الذي يعملون فيها في المستقبل المسار الوظيفي، وعادة التوقعات المستقبلية تحدد مصير الموظف في مواصلة العمل من عدمه، وماذا سيكون مهامه المستقبلية والمكافآت المحتملة الذي يمكن الحصول عليها، فمن المنطقي يمكن القول بأن الموظفين الذين هم سعداء مع افاق وتصوراتهم المستقبلية يكونون اكثر ارتياحا والتزاما في المنظمة. وهنا يرى (Auyb, 2015: 47) التوقعات المستقبلية، بأنها تمثل الخطوط العريضة للمكافآت التي يحصل عليها العامل في المستقبل و معرفته لمسيرته الوظيفية في المنظمة. و اضاف

(78: 2004, Taormina) ايضا التوقعات من المكافآت والترقيات وذلك لاستمراره في العمل، وأكدت بأن التوقعات المستقبلية للموظفين يجب ان يكون عن طريق معرفتهم ما اهداف المنظمة من اجل البقاء والاستمرار معها. ويشير (Holman, et al., 2003) هي رؤية العامة للعاملين في الفرص المقدمة لهم من المنظمات خلال مساهمهم الوظيفي المستقبلي و ممارسات مناسبة في العمل مثل المكافآت و توقع في استمرار التوظيف لسنوات عدة.

ثانياً: رفاهية العاملين

١ - مفهوم رفاهية العاملين

يرتبط مفهوم رفاهية العاملين بالعمل عن طريق تشجيع العاملين ومساعدتهم على زيادة الانتاجية والابداع في العمل اذ تسهم الرفاهية بتحفيز الانسان وتشجيعه على بذل المزيد من الجهود لتحقيق الاهداف الشخصية والوظيفية، فضلاً عن تغلب على المشاكل والتحديات في ظل بيئة العمل المعاصرة. وكما يرى (LaPlaca, et al., 2013:116) نظراً لتعدد المناهج في تحديد وتنظير الرفاهية، حاول عديد من الباحثين تحديد العوامل والعلاقات الاولية وتوضيحها على إنشاء ما ينظر إليه على أنه "الرفاه" عن طريق تطوير ما أسماه بإطار تعريفي للرفاهية، ويستند هذا الإطار على فكرة أن الرفاهية تشكل مساحة الممارسات التي تتكون من عدة عناصر موضوعية وذاتية ونفسية، واطاف أن علماء الاجتماع لا يمكنهم تقويم الرفاهية بشكل جيد بوصفها حالة ما لم تتخذ بنظر الاعتبار توسيع إطار الرفاهية لمجموعة من المجالات والانتماءات العرقية و الصحية و الأسرة والمجتمع المحلي والمجتمع ككل وكذلك مجموعة من القوى البيئية والجغرافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. واكد (Pawar, 2016:3) بأن الرفاهية هي مفهوم معقد يتعلق بأداء الأمتل في العمل. ويشير (Vanhove & Herian, 2016:56) بأن الرفاهية تتمثل بوجود المشاعر الايجابية أو الأداء النفسي الأمتل كما اضاف ان الرفاهية هي سلوك السعيد (السرور) و ببساطة كثيراً ما توصف بالسعادة. في حين قال Urry, et al. (2004:367) ان الرفاهية تعبر عن تمكن الافراد من العيش في حالة من الازدهار وفي ظروف جيدة مما تدل هذه الحالة على السعادة والرخاء. ولكن (Dodge, et al., 2012:223_230) توصل الى تعريف جديد للرفاهية بأنها تمثل نقطة توازن تجمع بين المصادر الفرد والتحديات التي تواجهها. إذ يرى (Diener, et al., 2009) إن الافراد الذين يسعون الى الرفاهية والسعادة عليهم تطوير التفكير الايجابي والتقليل من التفكير السلبي لان التفكير الايجابي يمكن أن تؤثر في الرفاه الذاتي والتي بدورها تعزز النفس و الميل الى السعادة. ووضح (Huta & Ryan, 2010:736) ان الرفاهية يتحقق عن طريق السعي وراء الملذات، والتمتع بها، وتتراوح أعراض المتعة من المتع الجسدية ووسائل الراحة لتلك العاطفية والمعرفية، مثل التمتع بالتفاعل الاجتماعي أو الفن. و اشار (Huang, et al., 2016:4) إلى إن رفاهية العامل يعرف على نطاق واسع بوصفها تقويم شامل لحياة الفرد، والجودة الشاملة من خبرة العامل في عمله، بما في ذلك الرضا عن الحياة وتأثيره إيجابيا على الأداء الفردي.

٢- أبعاد رفاية العاملين

اتفق كثير من الباحثين والكتاب امثال كل من (Zheng ,et al,2015) (Vanhove&Herian,2016) (Dodge,et al,2012) (Urry,et al,2004) (Garcia ,et al,2012) (King&Jex,2014:119) (Chen ,et al,2013) (Jang& Garcia ,et al,2017) ان رفاية العاملين تتكون من ثلاث أبعاد وهي (رفاهية الحياة ، ورفاهية مكان العمل، ورفاهية النفسية).

أولاً: رفاية الحياة :

تعرف الرفاهية الحياة او (**Life Well-Being**) بأنها زيادة الرضا عن الحياة، وهذا يؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد، وعند عدم وجودها او انخفاضها يؤثر بشكل سلبي، ويمثل الرضا عن الحياة المكون المعرفي والوجداني للسعادة عند الأفراد. وفي هذا السياق اشار (Green, 2014:12) ان رفاية الحياة هو عبارة عن اظهار المشاعر والاحاسيس السعيدة التي من الممكن ان تقود الى تحسين فعالية اداء، مثل البهجة والفرح والمتعة، والتي تكون عكس التأثير السلبي و المشاعر الحزينة. ويعتقد (Diener ,et al ,2009:188) ان رفاية الحياة (LWB) هي احدى الحقول في العلوم السلوكية التي يتم دراستها من اجل تقويم حياة الافراد من حيث السعادة، كما يشمل (LWB) مفاهيم متنوعة تتراوح بين الحالات المزاجية للعاملين في لحظة معينة ، او لمعرفة الرضا عن الحياة، او الاكتئاب وصولاً إلى الابتهاج. وأشار Lyubomirsky , et al (2005:124) ان الافراد الذين لديهم مستويات عالية من رفاية الحياة هم أقل عرضة للقلق والاكتئاب. وعرف (Blumberga&Olava,2016) رفاية الحياة بأنها زيادة الرضا في الحياة، والشعور المتكرر بالسعادة والانعدام المشاعر السلبية.

ثانياً : رفاية مكان العمل :

أخذت موضوع رفاية العامل في مكان العمل (**workplace well-being**) تجتذب اهتمام المنظمات على نحو متزايد، وذلك بسبب استمرار التغيير في العمل، و ان التركيز على مشاكل مثل التغيب والمرض وغيرها يفسح المجال أمام المنظمات برؤية أوسع لما يمكن أن تحققه قوة عاملة السعيدة والصحية من إنتاجية واداء العالي للمنظمة. ووفقاً لـ (Laschinger ,et al.,2011) أن رفاية مكان العمل تتمثل بالرضا الوظيفي للعاملين وتكون اعلى عند وجود العلاقات الايجابية مع المدراء. و يرى (Baptiste,2008:285) أن رفاية مكان العمل هي الحصول للعاملين على الصحة البدنية والعقلية، أي أن العاملين يجب أن يعملوا في بيئة خالية من الإجهاد وتتوافر لهم السلامة البدنية، كما لا بد ان تكون بيئة العمل مثيرة ومجزية ومحفزة وممتعة ويضيف أن أماكن العمل مليئة بالسعادة تحسن من اداء المالي للمنظمة. وأشار (Jernigan ,et al.,2002:566) إلى ان رفاية مكان العمل هو الشعور بالارتياح ليس فقط بالعمل وانما أيضا مع السياق التنظيمي الذي يوجد فيه العمل، كما أنه تمثل حالة عاطفية ايجابية.

ثالثا : الرفاهية النفسية :

تعد مفهوم الرفاهية النفسية (**Psychological Well- Being**) من المفاهيم الاساسية والرئيسة في علم النفس وعلم الادارة لما له من دور بارز في حياة الانسان، و ان سعى الافراد في الثقافات المختلفة إلى الرفاهية والسعادة بوصفها هدفاً أسمى للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة والاستمتاع وجودة الحياة وتحقيق الذات والتفائل، وايضا تعد السعادة مفهومًا أصيلاً للوصول إلى الرفاهية النفسية، ويرى (Zheng ,et al.,2015:622) بأن الرفاهية النفسية هي فلسفية تكمن في التقدم والازدهار، التي تؤكد على الحالة النفسية الجيدة للعاملين وتحقيق الإمكانات الشخصية و تتكون من عدة فروع ، مثل نمو الشخصية، والهدف من الحياة، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والتمكن البيئي، والاستقلال الذاتي. و اضاف (Grant, et al.,2007:52) بأن الرفاهية النفسية للعاملين تشمل، الرضا واحترام الذات، والقدرات.و يشير (King&Jex,2014:119) إلى أن رفاهية النفسية يمكن أن ينظر إليه بوصفه تركيبة تحوي مجالات مختلفة من الارتياح، والسعادة الأسرية، والصحية، والمالية، والرضا الوظيفي.

ثالثا: السلوك المبدع

١- مفهوم السلوك المبدع

تواجه المنظمات اليوم تحديات وصعوبات كبيرة واصبحت في الحاجة الماسة الى التطور والتجديد والتغيير والى تبني العاملين المبدعين يمتلكون الافكار الخلاقة والحلول الابداعية في العمل وذلك من اجل استمرار والبقاء فالبقاء في القمة والمنافسة يعني الابداع وهذا يحتاج الى تنشئة السلوك المبدع لدى العاملين. وفي هذا السياق يرى (Mascio ,et al., 2016) إن السلوك المبدع هو خيار الذي يقوم به فرد للمشاركة في إنتاج أفكار جديدة عن طريق الاعتماد على الذات بدرجة كبيرة، والسمة المميزة للبحوث السلوك المبدع هو افتقارها إلى توافق في الآراء بشأن ما السلوك المبدع. وبهذا هناك عدد كبير من الباحثين وضعوا مفهوم العام لسلوك المبدع. يحدد (Jiménez,2010:23) بوصفه فن في وضع المشاكل وإيجاد الحلول المناسبة لها، و اضاف ان السلوك المبدع هو القدرة على التفكير خارج المخطط ، والتوصل إلى استنتاجات الوظيفية جديدة ومناسبة لحل مشكلة. كما اشار (Mishra& Singh,2010:116) إلى أن السلوك المبدع عادة هو إنتاج أفكار جديدة ومفيدة من لدن فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعملون معا. اما من وجهة نظر (Leu & Chiu,2015: 41) تشمل السلوكيات المبدعة على التفكير الإبداعي العام وتتكون من الجانبين، المعرفية (الإجرائية و المعرفة المفاهيمية) والوجدانية (المشاعر، المزاجية، والصفات، والتصرفات) وايضا تشمل توجيه الافكار سريعة ومنطقية. ويشير (Erkutlua & Chafraab,2015:4) ان تنفيذ الابداع جزء من السلوك المبدع وهي العملية التي عن طريقها تصبح العاملون قادرين وملتزمين على استخدام الافكار الإبداعية الجديدة ، أي استخدام وممارسة المنظمة لتقنية الحديثة للمرة الأولى، بغض النظر ما إذا كانت المنظمات الأخرى قد استخدمت هذه التكنولوجيا أو الممارسات سابقا. وقد عرف (Akturan&Çekmecioglu,2016:343) بأن السلوك المبدع هو ببساطة إنتاج رؤى ، والأفكار جديدة و المناسبة في كل مجال من المجالات النشاط البشري، من العلوم و الفنون والتعليم والعمل في الحياة اليومية، وان العاملين الذين يحصلون على المعلومات بسهولة يكونون اكثر ابداعا مقارنة مع الاخرين. في حين قال

(Moghimi&Subramaniam,2013:2) ان السلوك المبدع هو طرح أفكار جديدة ومفيدة من العاملين التي يمكن أن تكون نقطة انطلاق للأبداع ومن ثم الابتكار. يشير (Slatten ,et al.,2011:272) إلى أن السلوك المبدع هو قرارات وافكار جديدة يمكن تطبيقه أو تنفيذه في دور العمل، ويضيف ان المشاركة الابداعية هي عملية جوهرية تمثل مشاركة في العمليات الإبداعية للإنتاج أفكار جديدة وتمثل حالة من السلوك المبدع، وهذه العملية تتضمن عدد من الجوانب المعرفية مثل:

١- تعريف المشكلة.

٢- البحث والترميز المعلومات.

٣-توليد الفكرة.

٢-اهمية السلوك المبدع

للسلوك المبدع اهمية كبيرة في حياة العاملين والمنظمات وهو متطلب ضروري واساسي في ظل البيئة الديناميكية وتطورات والتغيرات السريعة والمستمرة، كما من المستحيل هروب من الواقع او انعزال عن السلوك المبدع والتفكير الابداعي بل لابد على الموارد البشرية في المنظمات أن تكون مبدعة و مبتكرة ويتحلون بأفكار ابداعية وإيجاد افكار وتصرفات جديدة من أجل البقاء المنظمة على قيد الحياة. فيما اشار (Scott&Bruce,1994:582)ان الدور الاساسي والمركزي للسلوك المبدع لعاملين هي البقاء المنظمات في القمة والاستمرارية على المدى الطويل لأنه يعمل على تطوير الافكار الجديدة وتعديلها وتنفيذها. واوضح (Moghimi&Subramaniam,2013:1) ان اهمية السلوك المبدع تكون عن طريق ما يأتي:

١- يساعد المنظمات لتكون فعالة اكثر،

٢-عادة المنظمات التي لا يمكن أن تحقق أي نوع من الإبداع في مهامها اليومية سوف تفشل بسبب ضعف في إنشاء الثقافة والمناخ المناسب التي تقدر وتخلق الأفكار الجديدة،

٣- و ان المنظمات الناجحة والمبدعة تكون لديها القدرة على توفير الترابط بين السلوك المبدع والإبداع والابتكار في العمليات إدارية والانتاجية.

٤- فضلا عن ان السلوك المبدع للعاملين ليس فقط توليد أفكار جديدة، ولكن تعمل ايضا على إيجاد حلول للمشاكل الحالية والقيام بمعالجة الفجوات،

٥-يؤدي السلوك المبدع الى تطوير مستوى التنظيمي وتعزيز أداء وحصول على الميزة التنافسية،

٦-واضافة الى ذلك ان السلوك المبدع هو المحرك للتغيير الذي يتيح الفرصة للمنظمات لخلق مستقبل افضل. وأشار (Cropley,2016:5) أن السلوك المبدع عنصر حيوي في نجاح المنظمات وازدهارها. و اضاف (Slatten ,et al.,2011:271) ان اهمية كبيرة بحيث تسهم بشكل اساسي الى الابتكار وتقديم حلول ملائمة لمشاكل مما

يؤدي الى بقاء واستمرار المنظمة وكسب ميزة تنافسية بين المنظمات. كما قال (Gong & Choi, 2016:1) ان اهمية السلوك المبدع تكمن بانها تؤدي دورا حاسما في حل المشكلات في أثناء عملية خلق القيمة، وايضا تعطي النتائج الإيجابية للمنظمات من جميع النواحي ومنها التسويق لأن مثل هذه السلوكيات تؤدي إلى تحسن في رضا العملاء وولائهم، وزيادة الحصة السوقية، والأداء المالي. والسبب الرئيسي لهذه الفوائد هو أن السلوكيات المبدعة تعزز إيصال ونشر خدمات جديدة، إضافة الى تحسين قيمة هذه الخدمات الجديدة، كما تقلل من الوقت دورة تطوير الخدمات. وفي هذا السياق اشار (Al-Saudi, 2012:18) بأن اهمية السلوك المبدع تكون عن طريق عمل على حل المشكلات واتخاذ القرارات، بشرط أن يكون المعرفة والمعلومات مميزة للقضايا قيد الدراسة، و تؤدي ايضا إلى خلق و تكوين الفكرة وتقديم منتج أو خدمة مفيدة أو الأساليب العمل مفيدة للمنظمة. و يشير (Naser, 2016:109) ان اهمية السلوك المبدع تكمن من خلال الاتي :

- ١- قدرة الفرد (العامل) لاستخدام مجموعة من الأفكار الهادفة والخلاقة من أجل تطوير وتعزيز العمل في المنظمة إلى أعلى المستويات،
 - ٢- كما يسهم السلوك المبدع في إيجاد بيئة تنافسية جديدة في ضوء التطور الكبير وفي ضل ثورة المعلومات التكنولوجية السريعة الذي يشهده العالم اليوم،
- كل هذا تكون عن طريق وجود العامل يمتلك السلوك المبدع في المنظمة، الذي يحب المخاطرة ويسعى إلى معرفة المجهول، ويساهم في البحث عن حلول بطرق جديدة، ويعمل على ايجاد العديد من البدائل للتفاعل مع المشاكل وأخذ القرار المناسب لحل المشكلة في الوقت المناسب، وتقديم مقترحات وأفكار جديدة يمكن تطبيقها.

المبحث الثالث

الإطار العملي للبحث

أولاً: بناء مقاييس البحث وصدقها

١- التحليل العاملي التوكيدي

لغرض تحديد قوة النماذج ومدى ملائمتها للبحث العلمي يجب بناؤها لتمثل الترابط والعلاقات بين أبعاد المحاور للاستبيان ويتم ذلك عن طريق أسلوب نمذجة معادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) (SEM) او معادلة النمذجة الهيكلية وتعرف بأنها أسلوب رياضي يتضمن العديد من الأساليب الاحصائية المعروفة مثل التحليل العاملي Factor Analysis وتحليل الانحدار Regression Analysis . وأخيراً عندما تتحقق جودة المطابقة للنموذج المفترض للتحليل العاملي التوكيدي يحكم على صدق عباراته وقراته وكذلك صدق أبعاده ومن ثم فإن هذه العبارات لها تأثير في البعد الذي تنتمي اليه وكما يأتي:

أ- أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS

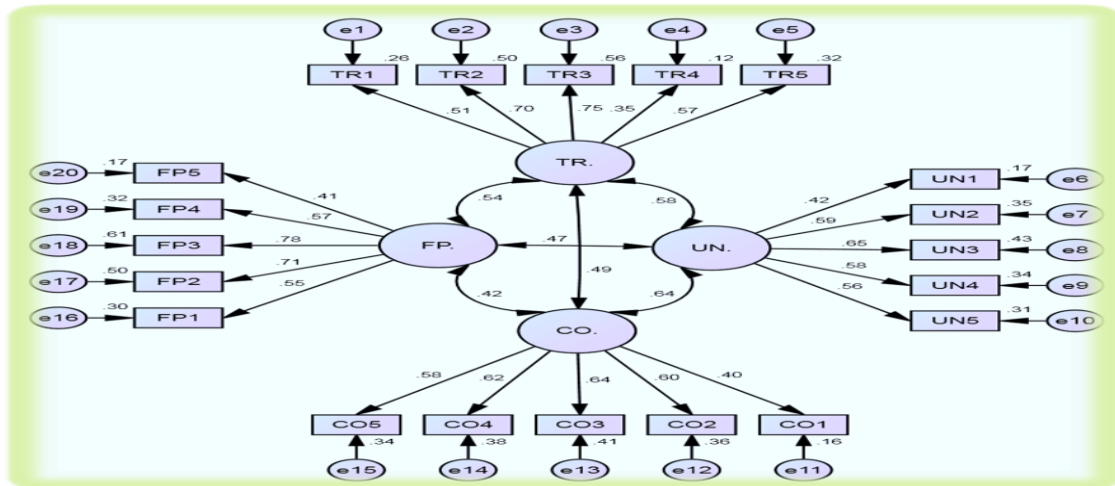
قام الباحث هنا بقياس درجة انتماء الفقرات الى أبعادها في محور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS عن طريق بناء مخطط التحليل العاملي التوكيدي عن طريق البرنامج الاحصائي AMOS وقد تم تصميم المخطط البنائي العاملي التوكيدي لفقرات أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS وإيجاد مؤشرات جودة المطابقة التي وضعت في الجدول (3) الآتي:

جدول (3) مؤشرات جودة المطابقة

المؤشر المستخدم	X ² / df	GFI	AGFI	RMSEA
قيمة المؤشر	797.123/ 164 =4.86	0.78	0.72	0.00
معياري المقارنة	اقل من 5	اكبر من 0.50	اكبر من 0.50	اقل من 0.08
قرار الباحث	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول

ان قيم المؤشرات في اعلاه تشير الى قبول النموذج البنائي المشكل من لدن الباحث إي إن النموذج ملائم ومن ثم فان الفقرات التابعة للأبعاد قادرة على قياسها لكن بدرجات مختلفة.

ان المخطط البنائي الذي صممه الباحث لفقرات محور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS موضح في الشكل (2) الآتي:



شكل (2) مخطط الصق البنائي التوكيدي للأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

إن قوة البناء او التفسير للفقرات مبينة عن طريق القيم الواقعة اعلى الخطوط المستقيمة المتجهة من الفقرات إلى الأبعاد المنتمية اليها.

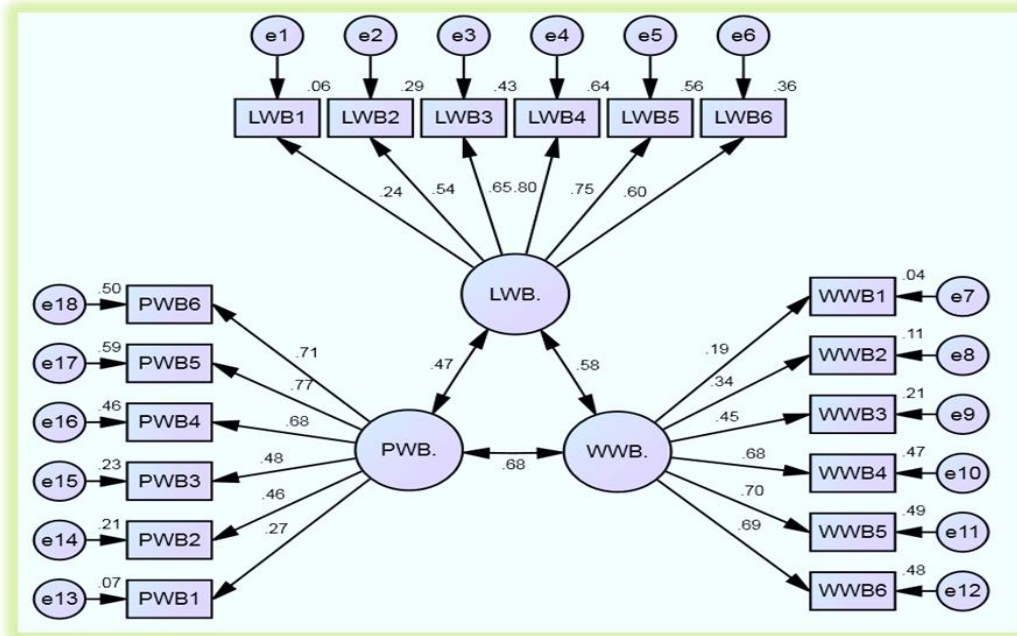
ب- أبعاد رفاهية العاملين WB

قام الباحث هنا بقياس درجة انتماء الفقرات الى أبعادها في محور رفاهية العاملين WB من خلال بناء مخطط التحليل العاملي التوكيدي عن طريق البرنامج الإحصائي AMOS تم تصميم المخطط البنائي العاملي التوكيدي لفقرات أبعاد رفاهية العاملين WB وإيجاد مؤشرات جودة المطابقة التي وضعت في الجدول (4) الآتي:

جدول (4) مؤشرات جودة المطابقة

المؤشر المستخدم	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA
قيمة المؤشر	621.705/ 132 =4.71	0.82	0.76	0.00
معيار المقارنة	اقل من ٥	اكبر من 0.50	اكبر من 0.50	اقل من 0.08
قرار الباحث	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول

إن قيم المؤشرات ومن اعلاه تشير الى قبول النموذج البنائي المشكل من لدن الباحثان إي إن النموذج ملائم ومن ثم فان الفقرات التابعة للأبعاد قادرة على قياسها لكن بدرجات مختلفة. إن المخطط البنائي الذي صممه الباحثان لفقرات محور رفاهية العاملين WB موضح في الشكل (3) الآتي:



شكل (3) مخطط الصدق البنائي التوكيدي لرفاهية العاملين

ان قوة البناء او التفسير للفقرات مبينة عن طريق القيم الواقعة اعلى الخطوط المستقيمة المتجهة من الفقرات الى الأبعاد المنتمية اليها.

ج - أبعاد السلوك المبدع CB

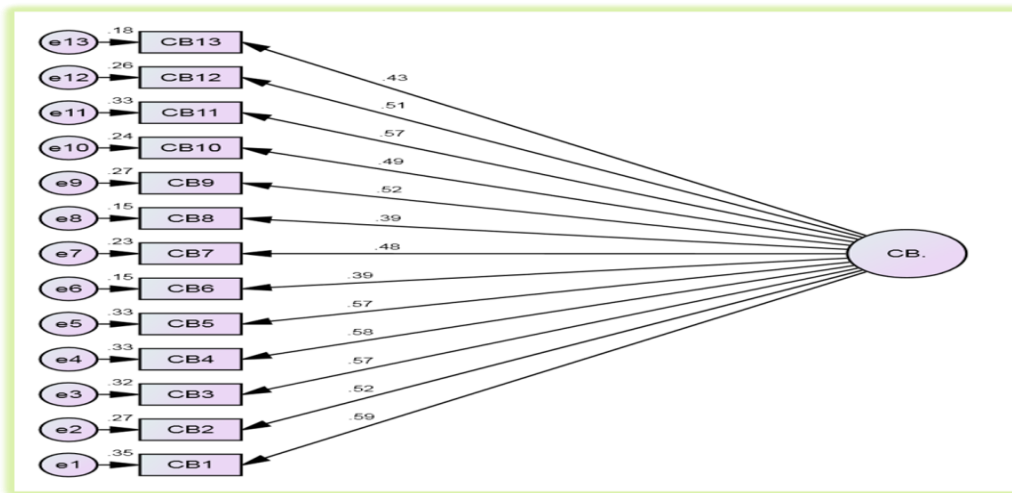
قام الباحثان هنا بقياس درجة انتماء الفقرات الى محور السلوك المبدع CB عن طريق بناء مخطط التحليل العاملي التوكيدي. وعن طريق البرنامج AMOS تم تصميم المخطط البنائي العاملي التوكيدي لفقرات محور السلوك المبدع CB وايجاد مؤشرات جودة المطابقة التي وضعت في الجدول الآتي:

الجدول (5) مؤشرات جودة المطابقة

المؤشر المستخدم	X ² / df	GFI	AGFI	RMSEA
قيمة المؤشر	295.457/ 65 =4.55	0.77	0.68	0.00
معيار المقارنة	اقل من ٥	اكبر من 0.50	اكبر من 0.50	اقل من 0.08
قرار الباحث	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول	النموذج مقبول

ان قيم المؤشرات ومن اعلاه تشير الى قبول النموذج البنائي المشكل من لدن الباحثين إي إن النموذج ملائم ومن ثم فان الفقرات التابعة للمحور قادرة على قياسه بدرجات مختلفة.

ان المخطط البنائي الذي صممه الباحث لفقرات محور السلوك المبدع CB موضح في الشكل (4) الآتي:



شكل (4)

مخطط الصدق البنائي التوكيدي لمتغير السلوك المبدع

ان قوة البناء او التفسير لل فقرات مبينة عن طريق القيم الواقعة اعلى الخطوط المستقيمة المتجهة من الفقرات الى الأبعاد المنتمية اليها.

٢- ثبات المقياس

إن ثبات الاستبيان يتحقق عن طريق استعمال معامل الفا كرونباخ وتقع قيمة هذا المعامل بين الصفر والواحد الصحيح، فاذا كانت قيمة المعيار قريبة من الواحد الصحيح دل ذلك على قوة ثبات ومصداقية اسئلة الاستبيان، ومنه يمكن تعميم النتائج من العينة المسحوبة الى المجتمع المدروس. ان قيم معاملات الفا كرونباخ ولكل أبعاد ومحاور الاستبيان تم استخراجها ووضعها في الجدول (6) الآتي:

الجدول (6) ثبات قياس الدراسة

الفا-كرونباخ		عدد الفقرات		المحور او البعد		
0.91	0.70	٢٠	٥	التدريب (TR)		التنشئة الاجتماعية التنظيمية (OS)
	0.70			الفهم (UN)		
	0.70			دعم زملاء العمل (CO)		
	0.73			التوقعات المستقبلية (FP)		
	0.77	١٨	٦	رفاهية الحياة (LWB)		رفاهية العاملين (WB)
	0.76			رفاهية مكان العمل (WWB)		
	0.75			الرفاهية النفسية (PWB)		
	0.82	١٣	السلوك المبدع (CB)			

وعن طريق الجدول (6) اعلاه يتضح ان قيم معامل الفا كرونباخ تجاوز 0.70 وهو يعطي دليلا على ثبات الاستبيان الموضوع من قبل الباحث، ومن ثم يمكن الاعتماد على هذا الاستبيان وتعميم نتائجه من العينة المسحوبة الى المجتمع المدروس.

ثانيا: وصف وتشخيص المتغيرات

١- وصف وتشخيص أبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS

وعن طريق ما تقدم بيبين الجدول (7) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد الفرعية لمتغير التنشئة الاجتماعية التنظيمية وترتيبها على مستوى الأهمية بالنسبة للمديرية العامة للتربية في بابل وكما يأتي:

الجدول (7) ترتيب الأهمية النسبية للأبعاد التنشئة الاجتماعية التنظيمية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اسم البعد	ت
الثالث	0.58	3.86	التدريب	١
الثاني	0.57	3.88	الفهم	٢
الاول	0.55	4	دعم زملاء العمل	٣
الرابع	0.68	3.66	التوقعات المستقبلية	٤
	0.595	3.85	للمتغير المستقل التنشئة الاجتماعية التنظيمية	المعدل العام

الجدول من إعداد الباحثين

ويتضح عن طريق الجدول في اعلاه ان البعد الثالث دعم زملاء العمل جاءت بالمرتبة الاولى من حيث أهميتها بوسط حسابي (4) والانحراف المعياري (0.55) وتأتي البعد الثاني الفهم ثانياً بوسط حسابي (3.88) والانحراف المعياري (0.57) ثم تأتي البعد أول التدريب ثالثاً بوسط حسابي (3.86) والانحراف المعياري (0.58) ثم اخيراً البعد الرابع رابعاً بوسط حسابي (3.66) والانحراف المعياري (0.68) اما المعدل العام فقد كانت بوسط حسابي (3.85) والانحراف المعياري (0.595).

٢-وصف وتشخيص أبعاد رفاية العاملين

وعن طريق ما تقدم يبين الجدول (8) الاوساط الحسابية العامة والانحرافات المعيارية العامة للأبعاد الفرعية لمتغير رفاية العاملين وترتيبها على مستوى الأهمية النسبية للمديرية العامة للتربية في بابل وكما يأتي:

الجدول (8) ترتيب الأهمية النسبية للأبعاد رفاية العاملين

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اسم البعد	ت
الثالث	0.60	3.94	رفاهية الحياة	1
الثاني	0.52	4.08	رفاهية مكان العمل	2
الاول	0.52	4.10	رفاهية النفسية	3
	0.55	4.04	رفاهية العاملين	المعدل العام

ويتضح عن طريق الجدول في اعلاه ان البعد الثالث رفاية النفسية جاءت بالمرتبة الاولى من حيث أهميتها بوسط حسابي (4.10) والانحراف المعياري (0.52) وتأتي البعد الثاني رفاية مكان العمل ثانياً بوسط حسابي (4.08)

والانحراف المعياري (0.52) ثم تأتي البعد أول رفاهية الحياة ثالثا بوسط حسابي (3.94) والانحراف المعياري (0.60) اما المعدل العام لرفاهية العاملين فقد كانت بوسط حسابي (4.04) والانحراف المعياري (0.55).

٣: وصف وتشخيص متغير السلوك المبدع CB

يتضمن الجدول الاحصاءات التي استخرجها الباحث وهي كل من تكرارات مقياس ليكارت الخماسي ونسبها والاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والاهمية النسبية لجميع فقرات المحور السلوك المبدع CB:

جدول(9) الاحصاءات العامة لفقرات المحور السلوك المبدع

الفقرة	التكرار	غير موافق ابدأ	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
CB1	Frequency	2	6	38	87	185	4.41	.819	19	88
	Percent	.6	1.9	11.9	27.4	58.2				
CB2	Frequency	2	6	32	188	90	4.13	.708	17	83
	Percent	.6	1.9	10.1	59.1	28.3				
CB3	Frequency	2	7	65	142	102	4.05	.818	20	81
	Percent	.6	2.2	20.4	44.7	32.1				
CB4	Frequency	1	15	53	154	95	4.03	.827	21	81
	Percent	.3	4.7	16.7	48.4	29.9				
CB5	Frequency	3	15	50	157	93	4.01	.852	21	80
	Percent	.9	4.7	15.7	49.4	29.2				
CB6	Frequency	5	7	53	160	93	4.03	.830	21	81
	Percent	1.6	2.2	16.7	50.3	29.2				
CB7	Frequency	4	4	35	157	118	4.20	.779	19	84
	Percent	1.3	1.3	11.0	49.4	37.1				
CB8	Frequency	1	3	46	146	122	4.21	.743	18	84
	Percent	.3	.9	14.5	45.9	38.4				
CB9	Frequency	2	7	61	136	112	4.10	.825	20	82

				35.2	42.8	19.2	2.2	.6	Percent	
82	21	.844	4.08	108	143	56	7	4	Frequency	CB10
				34.0	45.0	17.6	2.2	1.3	Percent	
81	21	.855	4.06	108	138	56	15	1	Frequency	CB11
				34.0	43.4	17.6	4.7	.3	Percent	
83	20	.835	4.14	124	124	59	11	0	Frequency	CB12
				39.0	39.0	18.6	3.5	0	Percent	
82	20	.839	4.11	115	137	54	10	2	Frequency	CB13
				36.2	43.1	17.0	3.1	.6	Percent	
82	11	0.46	4.12	1465	1869	658	113	29	Frequency	المعدل العام CB
				35.4	45.2	15.9	2.7	0.7	Percent	

يتضح عن طريق الجدول ان اجابات العينة لهذا المحور تتجه نحو الموافقة على فقراته اذ بلغت التكرارات الكلية للمحور على مقياس الموافقة 1869 بنسبة مئوية عام بلغت 45.2% وبوسط حسابي عام (4.12) وانحراف معياري عام (0.46) اما معامل الاختلاف العام فقد بلغ (11%). وهذا يعني اهتماما مديرية التربية في بابل بأهمية المحور السلوك المبدع.

ثالثا: اختبار فرضيات البحث.

١- اختبار فرضيات الارتباط

• الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين. لقد اوجد الباحثان قيم الارتباطات بين المحورين التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS ورفاهية العاملين WB وأبعادهما وكما موضحة في الجدول الآتي وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS vr. 20 اضافة الى معنوية كل معامل ارتباط والمتمثل بقيمة sig.:

جدول (10) معاملات الارتباط بين المحورين

		TR	UN	CO	FP	OS
LWB	Pearson Correlation	.361**	.352**	.295**	.476**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318
WWB	Pearson Correlation	.308**	.315**	.260**	.449**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318
PWB	Pearson Correlation	.234**	.307**	.270**	.293**	.368**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318
WB	Pearson Correlation	.382**	.409**	.346**	.513**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318	318

اذ سيتم تقسيم الفرضيات المراد اختبارها على جزأين فرضية رئيسة تتعلق بالمحور بشكل عام وفرضيات فرعية تتعلق بأبعاد المحور إذ إن الفرضية الصفرية الرئيسية للارتباط بين محوري التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS ورفاهية العاملين WB صيغت بالآتي:

إن النتائج في الجدول (10) تعطي صورة واضحة عن وجود ارتباط طردي معنوي بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS ورفاهية العاملين WB، اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.555) وهي قيمة ذات دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية ٥% .

وتتفرع من هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية :

١- اختبار الفرضية الفرعية الاولى التي مفادها : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب ورفاهية العاملين

يتضح من الجدول (10) إن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين بُعد التدريب ورفاهية العاملين وبمعامل الارتباط قيمتها (5%) وهذا يدل على قوة وتماسك متغيرات وأبعاد البحث ونستنتج ان زيادة التدريب TR يؤدي الى زيادة رفاهية العاملين WB.

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رفاهية العاملين

إن الجدول (10) يعطي استنتاجا بوجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين البعد الفهم UN والمحور رفاهية العاملين WB تحت مستوى دلالة ٥% ونستنتج ان زيادة الفهم UN يؤدي الى زيادة رفاهية العاملين WB.

٣- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد دعم زملاء العمل CO ومحور رفاهية العاملين WB.

إن الجدول (10) يعطي استنتاجا بوجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين البعد دعم زملاء العمل CO والمحور رفاهية العاملين WB تحت مستوى دلالة ٥% ونستنتج ان زيادة دعم زملاء العمل CO يؤدي الى زيادة رفاهية العاملين WB.

٤- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد التوقعات المستقبلية FP ومحور رفاهية العاملين WB:

إن الجدول (10) يعطي استنتاجا بوجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين البعد التوقعات المستقبلية FP والمحور رفاهية العاملين WB تحت مستوى دلالة ٥% ونستنتج ان زيادة التوقعات المستقبلية FP يؤدي الى زيادة رفاهية العاملين WB.

كذلك نلاحظ عن طريق النتائج ان علاقة الارتباط بين البعد التوقعات المستقبلية FP والمحور رفاهية العاملين WB كانت الاقوى ويأتي بالمرتبة الثانية البعد الفهم UN وثالثا جاء البعد التدريب TR بينما العلاقة الاضعف كانت بين البعد دعم زملاء العمل CO والمحور WB.

- الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رفاهية العاملين والسلوك المبدع
- لقد اوجد الباحثان قيم الارتباطات بين المحورين رفاهية العاملين WB والسلوك المبدع CB وأبعادهما وكما موضحة في الجدول الآتي وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS vr . 20 اضافة الى معنوية كل معامل ارتباط والمتمثل بقيمة sig:

جدول (11) معاملات الارتباط بين المحورين

		LWB	WWB	PWB	WB
CB	Pearson Correlation	.464**	.482**	.471**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	318	318	318	318

اذ سيتم تقسيم الفرضيات المراد اختبارها على جزأين فرضية رئيسية تتعلق بالمحور بشكل عام وفرضيات فرعية تتعلق بأبعاد المحور إذ إن الفرضية الصفرية الرئيسية للارتباط بين محوري رفاهية العاملين WB والسلوك المبدع CB .

ان النتائج في الجدول (11) تعطي صورة واضحة عن وجود ارتباط طردي معنوي بين رفاهية العاملين WB والسلوك المبدع CB، اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.385)، وهي قيمة ذات دلالة معنوية تحت مستوى دلالة احصائية ٥% وهذا يدل على قوة متغيرات وأبعاد البحث وتماسكها.

وتتفرع من هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية

سيتم هنا اختبار الفرضيات الفرعية للأبعاد التابعة لمحور رفاهية العاملين WB مع محور السلوك المبدع CB بشكل عام وبذلك وضعت الفرضيات الفرعية لكل بعد من الأبعاد وكما يأتي:

١- اختبار الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد رفاهية الحياة LWB ومحور السلوك المبدع CB:

إن الجدول السابق يعطي استنتاجا بوجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين البعد LWB والمحور WB تحت مستوى دلالة ٥%، ونستنتج من ان زيادة رفاهية الحياة LWB يؤدي الى زيادة السلوك المبدع CB.

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد رفاهية مكان العمل WWB ومحور السلوك المبدع CB:

إن الجدول السابق يعطي استنتاجا بوجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين البعد رفاهية مكان العمل WWB والمحور السلوك المبدع CB تحت مستوى دلالة ٥%، ونستنتج من ان زيادة رفاهية مكان العمل WWB يؤدي الى زيادة السلوك المبدع CB.

٣- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد رفاهية النفسية PWB ومحور السلوك المبدع CB:

إن الجدول السابق يعطي استنتاجا بوجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين البعد PWB والمحور CB تحت مستوى دلالة ٥% ونستنتج من ان زيادة الرفاهية النفسية PWB يؤدي الى زيادة السلوك المبدع CB.

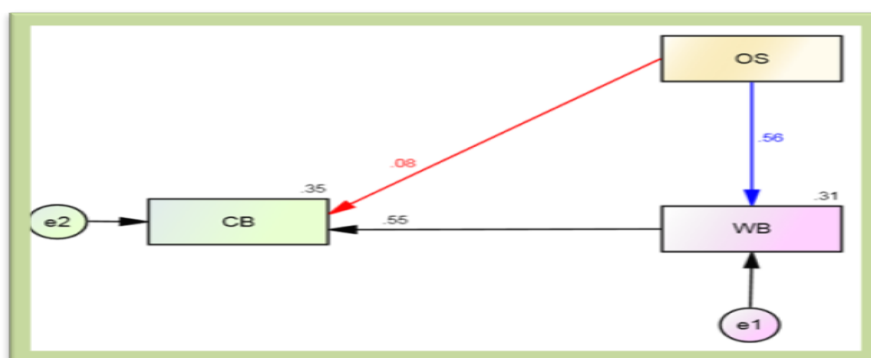
كذلك نلاحظ عن طريق النتائج السابق ان علاقة الارتباط بين البعد رفاهية مكان العمل WWB والمحور السلوك المبدع CB كانت الاقوى ويأتي بالمرتبة الثانية البعد رفاهية النفسية PWB وثالثا جاء البعد رفاهية مكان العمل LWB .

ثانيا: اختبار فرضيات الاثر المباشرة وغير المباشرة

سيتم هنا بحث علاقات الاثر المباشرة وغير المباشرة فضلا عن الاثر الكلي للمحاور المدروسة بأبعادها عن طريق افتراض مجموعة من النماذج التي تصف تلك العلاقات من خلال وجود تأثير المحور الوسيط وأبعاده، ولهذا الغرض وضع الباحثان الفرضيات الآتية واختبار صحتها باستخدام بعض الاختبارات الموضوعية لهذا الغرض ونبديها بالفرضية العامة الآتية:

- الفرضية الرئيسية الرابعة: تؤثر التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS في السلوك المبدع CB من خلال رفاهية العاملين WB

صمم الباحثان الشكل البنائي في ادناه ليصف الفرضية والمتمثل بتأثير المحور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS في المحور السلوك المبدع CB عن طريق المحور الوسيط رفاهية العاملين WB، والذي يتضمن ايضا التأثيرات المباشرة وغير المباشرة اضافة الى التأثير الكلي:



شكل (٥) المقترح من الباحثين لقياس الأثر بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والسلوك المبدع عبر الرفاهية

وبعد تصميم النموذج البنائي قام الباحثان بحساب معايير دقة النموذج لمعادلة النمذجة الهيكلية SEM وهي كما في الجدول الآتي:

جدول (12) معايير نموذج معادلة النمذجة الهيكلية SEM

AGFI	GFI	RMSEA
.97	.99	.000

عن طريق الجدول من اعلاه نلاحظ تحقق افتراضات المعايير كونها اكبر من 0.50 للنموذج المقترح وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على النموذج للحصول على قيم معاملات الاثر المباشر وغير المباشر والاثار الكلي وتحليل علاقة الاثر بين محاور اذ حيث إن قيم المعاملات وضعت في الجدول ادناه:

جدول (13) المعاملات الاحتمالية ومعنويتها والقيم العليا والدنيا لاختبار bootstrapping للنموذج المستخدم وللتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والتأثير الكلي بين المحاور

المسارات المفترضة	التأثير المباشر	Lower Bound s	Upper Bound s	Sig.	التأثير غير المباشر	Lower Bound s	Upper Bound s	Sig.	التأثير الكلي	Lower Bound s	Upper Bound s	Sig.	النسبة الحرجة C.R.	معنوية التأثير
W B	<-- OS	.555	.487	.655	.007	-	-	-	.547	.440	.655	.007	10.078	.000
CB	<-- WB	.547	.440	.184	.201	.304	.246	.384	.005	.385	.274	.473	.009	1.4935
CB	<-- OS	.081	-	.055										

يتضح من الجدول في اعلاه وباستخدام اختبار Bootstrapping ان هناك تأثيراً مباشراً ذا دلالة معنوية تحت مستوى ٥% للمحور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS على المحور رفاهية العاملين WB حيث بلغت قيمة التأثير (0.555) وقيمة sig.=0.007 مما يدل على ان ارتفاع التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع قيمة رفاهية العاملين WB بمقدار 0.555، كذلك هناك تأثيراً مباشراً ذا دلالة معنوية تحت مستوى ٥% للمحور رفاهية العاملين WB على المحور السلوك المبدع CB حيث بلغت قيمة التأثير (0.547) وقيمة sig.=0.005 مما يدل على ارتفاع في رفاهية العاملين WB بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى ارتفاع قيمة السلوك المبدع CB بمقدار 0.547، ولم يكن هناك تأثيراً مباشراً ذا دلالة معنوية تحت مستوى ٥% للمحور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS على المحور السلوك المبدع CB.

وفيما يتعلق بالتأثير غير المباشر فقد وجد الباحثان ان هناك تأثيراً غير مباشرٍ لمحور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS على المحور السلوك المبدع CB عن طريق المحور رفاهية العاملين WB اذ بلغت قيمة التأثير غير المباشر (0.304) مما يعني ان وجود المحور الوسيط لرفاهية العاملين WB يؤدي الى رفع الاثر للمحور التنشئة الاجتماعية التنظيمية OS في المحور السلوك المبدع CB بمقدار 0.304 ليصبح تأثيراً معنوياً.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

يتناول هذا المبحث عرضاً لأهم الاستنتاجات التي انتجت وأسفرت عنها هذه البحث، وسيتم عرض الاستنتاجات، وهي على النحو الآتي:-

١- هناك علاقة سببية ما بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية ورفاهية العاملين والسلوك المبدع إذ إن أي تحسين بمستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية سينعكس في اغلب الاحيان على زيادة مستوى رفاهية الموظفين، وان هذا التأثير الايجابي لرفاهية وبمرور الوقت سيشحج الموظفين ويحفزهم على زيادة السلوك المبدع لديهم في مديرية تربية بابل.

٢- ان تطبيق مديرية تربية في بابل عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية كاملة وسليمة سيؤدي الى ارتفاع سلوك المبدع لدى الموظفين الجدد في عينة البحث.

٣- اهتمام في مديرية تربية بابل بالتدريب والفهم والأخذ بنظر الاعتبار الجوانب دعم زملاء العمل والتوقعات المستقبلية التي تجعل الموظفين الجدد يبذلون مزيداً من الجهد والوقت لتحقيق الأهداف المطلوبة منهم.

٤- تعمل مديرية تربية بابل على خلق افاق وتوقعات مستقبلية لها عن طريق التدريب في العمل واحداث التغيير وتقديم الافكار الجديدة للوصول الى حلول ابداعية ومبتكرة، وحيوية لمستقبل المديرية.

٥- يمتلك الموظفين في مديرية تربية بابل فهم لا بأس بها في طريقة التي تعمل بها هذه المديرية عن طريق دعم زملاء العمل لمعرفة الامور التي تهم البلاد وتقديم الخدمات والجهد والوقت، وايضا لتكريس اهتماماتهم لخدمة المجتمع.

٦- تدرك الموظفين الجدد في مديرية تربية بابل بأن خلق مناخ تنظيمي عن طريق التدريب ملائم للعمل فضلاً عن الدعم الاجتماعي والمالي وتبادل المعلومات وزرع الثقة لهم سوف يزيد من التأثير العاطفي الإيجابي في العمل، مما يجعلهم يشعرون بالنشاط والحيوية والاستعداد والبهجة والفرح والسعادة والقناعة، الخ للوصول إلى الرفاهية.

٧- ان اتباع مديرية تربية بابل عملية التنشئة الصحيحة سيؤدي الى خفض مستوى السلوك السلبي الموجود لدى الموظفين الجدد في عينة البحث، وتقليل حالات القلق والاكتئاب والخوف لديهم، وبالنتيجة تحسن صحة الموظفين الجسدية والنفسية، وشعورهم بالمتعة وبحالة من الرفاه .

٨- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الموظفين في تربية بابل يدركون أهمية الرفاهية للعاملين، كما يشعرون بان رفاهية الحياة ومكان العمل والرفاهية النفسية لها قيمة كبيرة وأنها جزء من نظام العمل بما سيعزز لديهم السلوك المبدع.

٩- تبين من نتائج التحليل إن هنالك دوراً لرفاهية العاملين كمتغير وسيط للعلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية و السلوك المبدع، وهذا يشير الى ان تربية بابل عليها ايجاد السبل الكفيلة لتحفيز وزيادة الرفاهية والحد من انتشار بعض المتغيرات التي تؤثر سلبا في الموظفين وخاصة الجدد منهم .

١٠- تعمل مديرية تربية بابل على تحقيق مستوى جيد من سلوك المبدع للموظفين الجدد وانجاز الأعمال على أفضل وجه وفي الوقت المحدد من اجل تحقيق اهداف المديرية.

١١- يظهران مديرية تربية بابل استطاعت ان توظف وتطبق ممارسات التنشئة في عملها بما يعزز السلوك المبدع لدى العاملين، فقد اظهر نتائج التحليل ان دائرة التي يزداد لدى موظفيها مستوى رفاهية للعاملين سوف ينعكس ايجابياً في تحسين وزيادة مستوى السلوك المبدع.

ثانياً: التوصيات:

برزت في أثناء مرحلة الدراسة الميدانية، وتقصي والبحث عن المعلومات والرجوع إلى المصادر المختلفة، والتأمل في نتائج الدراسة، بعض الأفكار والمقترحات التي يمكن صياغتها بمجموعة من التوصيات تفيد تربية بابل، وقطاع التربية والتعليم في العراق ودول العربية الأخرى والباحثين والمهتمين بالفكر الإداري والتنظيمي عموماً، وكما يأتي:-

١- ضرورة استمرار اهتمام مديرية تربية بابل بممارسات التنشئة، والتي لها دور كبير في زيادة سلوك المبدع عند العاملين والى احداث التغييرات الايجابية في السلوكيات الموظفين الجدد من خلال التدريب والفهم ودعم من زملاء العمل وتوقعات المستقبلية.

٢- الاستمرار بالتركيز على تجسيد وتطبيق التدريب المناسب في عملية التنشئة الاجتماعية التنظيمية، وإدماج بعض البرامج تنموية من اجل تعديل السلوك وتكيف الموظفين الجدد في مديرية تربية بابل، لأنها تمثل اساساً للتأهيل الموظفين للوظيفة وخلق سلوك المبدع لديهم. كما على الموظفين السابقين في مديرية تربية تقديم المساعدة الى الموظفين الجدد والاهتمام بهم ومراعاتهم وتبادل المعلومات وتعامل الودي معهم من اجل تحقيق الاهداف المرجوة.

٣- ضرورة استمرار اهتمام مديرية تربية بابل في احداث التغيير الإيجابي لصالح المديرية عن طريق فهم العاملين للعمل والواجبات الملقاة على عاتقهم ومالهم وما عليهم من المسؤوليات الوظيفية وذلك لفهم اهداف المنظمة بشكل واضح .

٤- ضرورة استمرار تركيز مديرية تربية بابل على دعم زملاء العمل فيما بينهم من خلال التعاون وتبادل المعلومات، وتقديم المساعدة و المشورة للعاملين الجدد، وتعامل الودي من اجل تحقيق الاهداف.

٥- ضرورة توفير والتزام مديرية تربية بابل بالفرص والتوقعات المستقبلية للعاملين الجدد المتمثلة بمعالجة نظام المكافآت ومعرفة المسار الوظيفي او حصول على فرص الترقية في هذه المديرية بما يخدم الاستدامة التنظيمية.

٦-زيادة وضرورة اهتمام مديرية تربية بابل بالعوامل التي تعزز وتهتم في رفاهية و السعادة الموظفين المتمثلة في بيئة العمل اي رفاهية مكان العمل، وروح الصداقة والعمل الجماعي، والدعم الاجتماعي من زملاء العمل، وتوفير فرص التعلم والنمو الشخصي، ورفاهية الحياة وراحة النفسية، و جودة حياة العمل، والمرونة والاستقلالية.

٧-من الضروري ان تهتم مديرية تربية بابل بالخصائص التي ترتبط بالرفاهية العاملين المتمثلة بـ(الرضا الوظيفي والتفاؤل والثقة في تحقيق حلمهم والمتعة والسعادة في الحياة الوظيفية وانعدام المشاعر السلبية)، لأنها تولد النجاح ورفاهية لهم.

٨-من الضروري ان تبدي تربية بابل اهتماما كبيرا ومستمر بالتركيز على رفاهية في مكان العمل، وتقليل من الاجهاد والضغط الوظيفي، وذلك من اجل زيادة مستوى رفاهية عند العاملين.

٩-ينبغي على المديرية تربية بابل ان توفر التدريب المناسب لتنمية قدرات وقابليات ومعارف ومهارات العاملين الجدد ببرامج تنموية خاصة بالتنشئة الاجتماعية التنظيمية وكذلك اهتمام ما تمثله من الفهم ودعم من زملاء العمل والتوقعات المستقبلية للموظفين.

١٠-ينبغي أن تراعي مديرية تربية في بابل اتجاهات ومواقف الموظفين الجدد في بيئة العمل والمتمثلة بالمشاعر والتصورات والعادات والاعتقادات، فضلاً عن دراسة العوامل التي من ممكن ان تجعل العامل متمسكاً بالمنظمة ويكون ولائه لها عن طريق تفاعل وتكيف العامل مع المنظمة، ومعرفة العوامل المحيطة بالسلوك المبدع من اجل تحقيق الاهداف.

١١- ضرورة أن تهتم مديرية العامة في تربية بابل بزيادة السلوكيات المبدعة لدى الموظفين من خلال إيجاد السياسات والأساليب ووسائل والطرائق الحديثة، والتعرف على العوامل التي تؤدي الى تنميتها في مديرية المذكورة انفاً، وتهيئة بيئة العمل ملائمة لذلك. والعمل على تشجيعها وتعزيزها، والحد من السلوكيات التقليدية والنمطية من اجل مواكبة التطورات.

المصادر

1-Akturan, A., & Çekmecelioğlu, H. G. (2016). *The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 342-350.

2-Al-Saudi, M. A. (2012). *The impact of organizational climate upon the innovative behavior at Jordanian Private Universities as perceived by employees: A field study*. *International Business and Management*, 5(2), 14-27..

3-Atzori, M., Lombardi, L., Fraccaroli, F., Battistelli, A., & Zaniboni, S. (2008). *Organizational socialization of women in the Italian Army: Learning processes and proactive tactics*. *Journal of Workplace Learning*, 20(5), 327-347.

- 4-Barber, K., & Wallace, C. (2012). **“Happily independent”–configuring the Gwent frailty support and wellbeing worker**. *Journal of Integrated Care*, 20(5), 308–321.
- 5-Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2014). **Delineating and reviewing the role of newcomer capital in organizational socialization**. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 439–457.
- 6-Benzinger, D. (2016). **Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce**. *Personnel Review*, 45(4), 743–763.
- 7-Bigliardi, B., Petroni, A., & Ivo Dormio, A. (2005). **Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers**. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424–441.
- 8-Blumberga ,Solveiga & Olava .Sandra(2016) **"Quality of Hospital Nursing Work Life, Psychological and Subjective Well-Being"** RURAL ENVIRONMENT. EDUCATION. PERSONALITY. ISSN 2255– 808X Jelgava, 13.–14.05.2016.
- 9-Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez–Wirsching, S. (2016). **The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction**.*Journal of Advances in Management Research*, 13(1), 4–22.
- 10-Chen, F. F., Jing, Y., Hayes, A., & Lee, J. M. (2013). **Two concepts or two approaches? A bifactor analysis of psychological and subjective well-being**.*Journal of Happiness Studies*, 14(3), 1033–1068.
- 11-Commeiras, N., Loubes, A., & Bories–Azeau, I. (2013). **Identification of organizational socialization tactics: The case of sales and marketing trainees in higher education**. *European Management Journal*, 31(2), 164–178.
- 12-Cromwell, S. E., & Kolb, J. A. (2004). **An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace** .*Human resource development quarterly*, 15(4), 449–471.
- 13-Cropley, D. H. (2016). **Creativity in engineering**. In *Multidisciplinary Contributions to the Science of Creative Thinking* (pp. 155–173). Springer Singapore.

- 14-Di Mascio, R., Kalyuga, S., & Sweller, J. (2016). ***The Effect of Wording and Placement of Task Instructions on Problem-Solving Creativity.*** *The Journal of Creative Behavior.*.
- 15-Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. (2009). **New measures of well-being.** Assessing well-being, 247-266.
- 16-Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). **The challenge of defining wellbeing.** *International Journal of Wellbeing*, 2(3)..
- 17-Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). ***The effects of empowerment role identity and creative role identity on servant leadership and employees' innovation implementation behavior.*** *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 3-11.
- 18-Gong, T., Gong, T., Choi, J. N., & Choi, J. N. (2016). ***Effects of task complexity on creative customer behavior.*** *European Journal of Marketing*, 50(5/6), 1003-1023..
- 19-Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). **Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs.** *The Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63..
- 20-Green, Respent,(2014), "***Impact of Middle-Level Managers' Well-Being and Happiness on Direct Reports' Performance***", Dissertations, Walden University.
- 21-Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). **Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study.** *Journal of vocational behavior*, 69(1), 90-104.
- 22-Heyes, J., & Stuart, M. (1998). **Bargaining for skills: trade unions and training at the workplace.** *British Journal of Industrial Relations*, 36(3), 459-467.
- 23-Holman, D., Wall, T. D., Clegg, C. W., Sparrow, P., & Howard, A. (Eds.). (2003). ***The new workplace: a guide to the human impact of modern working practices.*** John Wiley & Sons.

24-Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y., & Hsieh, M. J. (2016). **High performance work systems, employee well-being, and job involvement: An empirical study.** *Personnel Review*, 45(2), 296-314.

25-Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). **Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives.** *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735-762..

26-Jernigan III, I. E., Beggs, J. M., & Kohut, G. F. (2002). **Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type.** *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579..

27-King, R., & Jex, S. (2014). **Age, resilience, well-being, and positive work outcomes.** In *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well Being* (pp. 113-133). Emerald Group Publishing Limited.

28-Korte, R., & Lin, S. (2013). **Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital.** *Human Relations*, 66(3), 407-428.

29-La Placa, V., McNaught, A., & Knight, A. (2013). **Discourse on wellbeing in research and practice.** *International Journal of Wellbeing*, 3(1).

30-Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (2011). **Situational and dispositional influences on nurses' workplace well-being: The role of empowering unit leadership.** *Nursing research*, 60(2), 124-131.

31-Lee, J., Oh, S., & Burnett, G. (2016). **Organizational Socialization of Academic Librarians in the United States.** *The Journal of Academic Librarianship*, 42(4), 382-389.

32-Leu, Y. C., & Chiu, M. S. (2015). **Creative behaviours in mathematics: Relationships with abilities, demographics, affects and gifted behaviours .** *Thinking Skills and Creativity*, 16, 40-50.

33-Liao, J., Huang, M., & Xiao, B. (2017). **Promoting continual member participation in firm-hosted online brand communities: An organizational socialization approach.** *Journal of Business Research*, 71, 92-101.

- 34-Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). "***The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?***" *Psychological Bulletin Journal*, 131, 803–855.
- 35-Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C., & Rodriguez, A. (2012). **Supervisor and coworker support: a source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors.** *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3872–3889..
- 36-Mishra, L. K., & Singh, A. P. (2010). ***Creative Behaviour questionnaire: Assessing the ability of managers to produce creative ideas.*** *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 115–121.
- 37-Moghimi, S., & Subramaniam, I. D. (2013). ***Employees' creative behavior: The role of organizational climate in Malaysian SMEs.*** *International Journal of Business and Management*, 8(5), 1–12.
- 38-Naser, R. A. (2016). ***Level of Creative Behavior among Teachers of Public Schools within the Green Line from Their Perspective.*** *Journal of Education and Practice*, 7(18), 109–119.
- 39-Pawar, B. S., & Pawar, B. S. (2016). **Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination.** *Employee Relations*, 38(6), 975–994.
- 40-Phillips, C., Esterman, A., & Kenny, A. (2015). **The theory of organisational socialisation and its potential for improving transition experiences for new graduate nurses.** *Nurse education today*, 35(1), 118–124..
- 41-Renee Baptiste, N. (2008). **Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM.** *Management decision*, 46(2), 284–309..
- 42-Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). **Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future.** *Journal of vocational Behavior*, 51(2), 234–279.
- 43-Santos, S., Jiménez, S., Sampaio, J., & Leite, N. (2017). ***Effects of the Skills4Genius sports-based training program in creative behavior.*** *PloS one*, 12(2), e0172520.

- 44-Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). ***Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace.*** *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- 45-Slåtten, T., Svensson, G., & Sværi, S. (2011). ***Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees' creativity and innovative behaviour in frontline service jobs.*** *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3(3), 267-284.
- 46-Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). **The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium.** *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- 47-Taormina, R. J. (2004). **Convergent validation of two measures of organizational socialization.** *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- 48-Taormina, R. J. (2008). **Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture.** *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1), 85-102.
- 49-Urry, H. L., Nitschke, J. B., Dolski, I., Jackson, D. C., Dalton, K. M., Mueller, C. J., ... & Davidson, R. J. (2004). **Making a life worth living: Neural correlates of well-being.** *Psychological Science*, 15(6), 367-372.
- 50-Vanhove, A. J., & Herian, M. N. (2015). **Team Cohesion and Individual Well-Being: A Conceptual Analysis and Relational Framework.** In *Team Cohesion: Advances in Psychological Theory, Methods and Practice* (pp. 53-82). Emerald Group Publishing Limited..
- 51-Venkatesh, V., & Speier, C. (1999). **Computer technology training in the workplace: A longitudinal investigation of the effect of mood.** *Organizational behavior and human decision processes*, 79(1), 1-28..

52-Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2015). **Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience**. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.

53-Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). **Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation**. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

ملحق (1)

الاستبانة

غير موافق أبداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	العبارة	ت	البعد	المتفرغ
					قد وفرت هذه المنظمة بالنسبة لي التدريب المميز عن العمل.	١	التدريب	التشبيك الاجتماعية التنظيمية
					قد مكنتني التدريب في هذه المنظمة أن أقوم بعملتي بشكل جيد	٢		
					تقدم المنظمة لي التدريب الشامل لتحسين مهاراتي الوظيفية.	٣		
					انجز عملي بصورة افضل من خلال مساعدة وتوجيه من قبل رئيسي المباشر.	٤		
					توفر المنظمة لي التدريب المناسب و بصورة فاعلة.	٥		
					أنا أعرف جيداً كيف انجز اعمالي في هذه المنظمة	١	الفهم	
					لدي فهم كامل بواجباتي في هذه المنظمة.	٢		
					افهم اهداف المنظمة بشكل واضح.	٣		
					امتلك معرفة جيدة في الطريقة التي تعمل بها هذه المنظمة.	٤		
					معظم افراد المنظمة يفهمون الاهداف التنظيمية تقريباً.	٥		
					يساعد زملائي في العمل بعضهم البعض ويطرقون مختلفاً.	١	دعم زملاء العمل	
					يقدم زملائي في العمل المساعدة والمشورة لي .	٢		
					يقبل زملائي في العمل عضويتي في هذه المنظمة.	٣		
					يتعامل زملائي بشكل ودي للمساعدة في تحقيق الاهداف.	٤		

					أمتك علاقة جيدة جدا مع زملائي في العمل في هذه المنظمة.	٥	التوقعات المستقبلية	
					بإمكاني الحصول على فرص عمل جديدة مع هذه المنظمة.	١		
					انا سعيد بنظام المكافآت التي تقدم لي في هذه المنظمة.	٢		
					تتوفر فرص وظيفية للتقدم في هذه المنظمة تقريبا.	٣		
					استطيع معرفة توقعي لمساري الوظيفي في هذه المنظمة.	٤		
					أتوقع أن هذه المنظمة سوف تستمر في توظيفي لسنوات عدة.	٥		
					أشعر بالرضا عن حياتي الوظيفية.	١	رعاية الحياة	
					أنا قريب من تحقيق حلمي في معظم جوانب الحياة.	٢		
					أكثر الاوقات أشعر بالسعادة الحقيقية.	٣		
					أنا في حالة حياة جيدة.	٤		
					حياتي ممتعة جدا.	٥		
					من الصعوبة تغير حياتي الحالية في عملي الحالي.	٦		
					أنا راض عن مسؤولياتي في العمل.	١	رعاية مكان العمل	
					بشكل عام، أشعر بالارتياح مع وظيفتي الحالية.	٢		
					أجد متعة حقيقية في ممارسة عملي.	٣		
					استطيع أن اجد طرائق لإغناء عملي.	٤		
					اكتسب خبرة وتجربة أثناء عملي.	٥		
					أشعر بالارتياح مع انجازات عملي بوظيفتي الحالية.	٦		
					أشعر ان هنالك نمو في شخصيتي.	١	الرعاية النفسية	رعاية العاملين
					أتعامل مع اعمالك اليومية بشكل جيد.	٢		
					أثق وأشعر بالرضا عن نفسي وعملي.	٣		
					ينظر العاملون لي بأني على استعداد على تقديم المساعدة للآخرين	٤		
					أعمل وفق جدول زمني مرن ومنظم في بيئة العمل.	٥		
					أفضل المحادثات الواسعة بين مدة وحين مع الاصدقاء لفهمهم	٦		

					١	اقترح طرائق جديدة لتحقيق الأهداف و الغايات التنظيمية.
					٢	أوتي بأفكار جيدة وتطبيقية لتحسين الأداء.
					٣	ابحث عن التقنيات والعمليات والتكنولوجيا جديدة للأفكار .
					٤	أقترح طرقا جديدة لزيادة الجودة.
					٥	أمتلك خزين من الافكار الابداعية (المبدعة).
					٦	اتحمل مخاطر العمل.
					٧	أشجع وأدافع عن أفكار العاملين الآخرين .
					٨	اعمل الاشياء المبدعة حول الوظيفة عندما تأتي الفرصة لي.
					٩	أضع خطط والجدولة في تنفيذ الافكار الجديدة
					١٠	أغلب الاحيان امتلك افكار جديدة ومبدعة.
					١١	أمتلك دائما حلول مبدعة لمشكلات العمل.
					١٢	أحيانا امتلك منهج جديد لحل مشكلات العمل.
					١٣	اقترح طرائق جديدة لأداء مهام العمل.

السلوك المبدع