

دور الابداع الاداري في تحقيق الاداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة لعدد من الموظفين في الشركة العامة للمنتجات الغذائية / المقر

The role of administrative creativity in achieving the outstanding performance of employees through job commitment: An exploratory study of the opinions of a sample of a number of employees in the General Company for Food Products, Headquarters

م.م. امير عباس رحمة الله المحاضر نور حمد ابو عفونة م.م. محمد فليح حمزة
Ameer Abbas Rahmatallah Nour Abu Afouna Mohammed Flayyih Hamzah
muhammed.f@coadec.uobaghdad.edu.iq nsabuafouna@iau.edu.sa hammed.f@coadec.uobaghdad.edu.iq
كلية الطب/جامعة بغداد جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل /السعودية لية الادارة والاقتصاد/جامعة بغداد
الكلمات المفتاحية: الابداع الاداري, الاداء المتميز للعاملين, الالتزام الوظيفي, الشركة العامة للمنتجات
الغذائية

Keywords: administrative creativity, outstanding performance of employees, job commitment, The General Company for Food Products

المستخلص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الابداع الاداري، وبيان مستوى تحقيق الاداء المتميز للعاملين في المنظمة المبحوثة، وتمثلت مشكلة البحث بضعف الأداء الذي ينعكس على عدم تحقق الأهداف التي تسعى اليها الشركة مما حفز الباحثون على اختيار الابداع الإداري كمتغير مهم في تحقيق الأداء المتميز عبر الالتزام الموظفين بواجباتهم، وتعد الدراسة مهمة لأنها تتيح للإدارة العليا في الشركة الاستفادة من نتائج البحث في وضع استراتيجيات تعزز من واقع العمل، فضلاً عن التركيز على نشر ثقافة الابداع الاداري وتعزيز دور الالتزام الوظيفي، وانطلق البحث من اربع فرضيات رئيسة لاستكشاف العلاقات بين متغيرات الدراسة عن طريق تحليل اجابات عينة البحث التي شملت (130) مستجيب في الشركة العامة للمنتجات الغذائية/المقر، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة والمقابلات الشخصية فضلاً عن التواجد الميداني للباحث واستخدام مجموعة من الادوات الاحصائية لغرض تفسير الاجابات واختبار الفرضيات، وكانت ابرز الاستنتاجات كلما كان الموظفين على مستوى عالٍ من الاصاله والحساسية للمشكلات والمرونة في عملهم الاداري، كلما كانوا اكثر تميزاً في العمل واكثر تركيزاً في الاداء مما ينعكس بالإيجاب على التزامهم الوظيفي والوصول الى مرحلة النمو والنضج ويعزز من دورهم في تحقيق اهداف الشركة المرجوة.

Abstract

This study aims to identify the reality of administrative creativity and to indicate the level of achieving outstanding performance for employees in the researched organization. employees with their duties, and the study is important because it allows senior management in the company to benefit from the results of the research in developing strategies that enhance the reality of work, as well as focusing on spreading the culture of administrative creativity and strengthening the role of job commitment, and the research started from four main hypotheses to explore the relationships between the variables of the study through Analysis of the answers of the research sample, which included (130) respondents in the General Company for Food Products / Headquarters, and the data was collected using the questionnaire and personal interviews as well as the field presence of the researcher and the use of a set of statistical tools for the purpose of interpreting the answers and testing hypotheses, and the most prominent conclusions were the higher the level of employees From originality and sensitivity to problems and flexibility in their administrative work, the more distinguished they are in work and more focus in performance, which reflects positively on their job commitment and access to the stage of growth and maturity and enhances their role in achieving the desired goals of the company.

المقدمة

تعد متغيرات البحث من الموضوعات الهامة في الفكر الإداري كونها جزءاً لا يتجزأ من عمل المنظمات في ظل التنافس الشديد بينها واحد اهم مؤشرات النجاح، ويبرز للأبداع الاداري دوراً مهماً في زيادة وتحسين الانتاجية من خلال النتائج الايجابية المتحققة على مستوى الاداء المتميز، فعبير الابداع الاداري يمكن تقديم الحلول والتخلص من التفكير التقليدي، فضلاً عن انتاج اكبر قدر ممكن من الافكار في اقصر وقت واقل جهد، اذ تحرص الكثير من المنظمات الصناعية على تحسين وتطوير صورتها في اذهان زبائنهم عبر الاداء المتميز، لذلك هناك حاجة ماسة لامتلاك الموظفين الى صفات تمكنها من زيادة المحفزات الشخصية التي تساعد على الاستثمار الامثل لموجوداتها وصولاً الى تحقيق الأداء المتميز التي تسعى اليها المنظمات الصناعية بغية تحقيق اهدافها، وهذا يتطلب الاهتمام باستحداث آليات جديدة في القطاع الصناعي والتي يمكن أن تسهل عملية التحول إلى عالم التميز في الأداء، بهدف تمكين الادارة العليا على تطوير قدرات المنظمة وصولاً إلى تحقيق الأداء المتميز للموظفين بما ينسجم مع الخطط المرسومة وتطلعاتها، فضلاً عن وضع برامج تعزز من الالتزام الوظيفي التي تنعكس بدورها على جودة المنتجات، ولا يمكن ان يتحقق ذلك الا عبر ادراك الموظفين لقيمة المنظمة واهدافها، وهذا يتطلب قيادة قوية لها قدرة على اقناع الموظفين بترسيخ تلك القيم وبرامج النجاح للمنظمة مع

فسح المجال لهم بالتعبير عن افكارهم وتشجيعهم على طرح المبادرات، فضلاً عن المساهمة بتطوير وتنمية آليات المنظمة، ويؤدي الالتزام الوظيفي الى كبح السلبيات الناتجة عن الممارسات المركزية والبيروقراطية داخل المنظمة، ولتحقيق غايات البحث قسم الى خمسة مباحث، تناول المبحث الاول منهجية البحث، اما المبحث الثاني تناول الدراسات السابقة، في حين تناول المبحث الثالث الجانب النظري، بينما تطرق المبحث الرابع الى الجانب العملي، فيما تضمن المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث.

المبحث الاول / منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث: تتمحور مشكلة البحث عبر التساؤلات الآتية:

- 1- هل يؤثر الابداع الاداري في تحقيق الاداء المتميز للعاملين داخل المنظمة المبحوثة؟
- 2- ما علاقة الاداء المتميز للعاملين بالالتزام الوظيفي في المنظمة المبحوثة ؟
- 3- ما طبيعة العلاقة والتأثير للأبداع الاداري في الالتزام الوظيفي داخل المنظمة المبحوثة ؟
- 4- ما مدى تأثير الابداع الاداري في تحقيق الاداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً: اهمية البحث: تتجلى اهميته من النقاط الآتية:

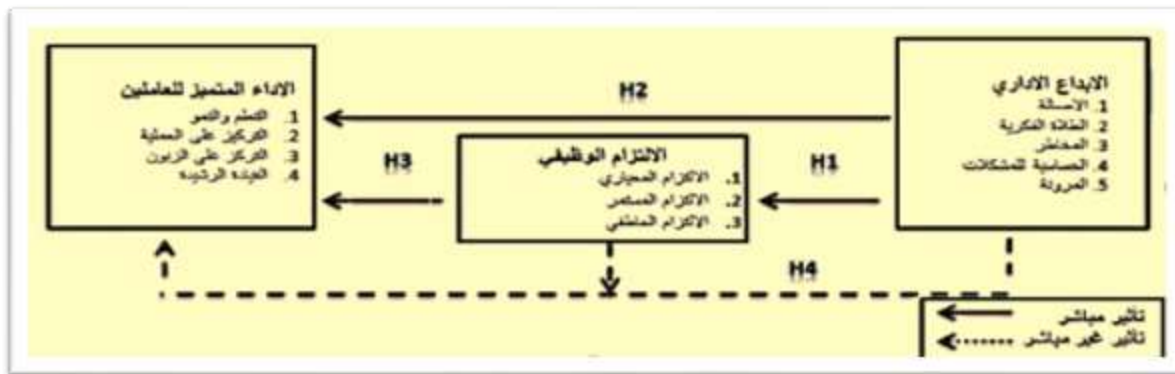
- 1- تحديد مستوى اهمية الابداع الاداري في المنظمة المبحوثة.
- 2- التعرف على دور الابداع الاداري في تحقيق الاداء المتميز في الشركة العامة للمنتجات الغذائية.
- 3- بيان اهمية العلاقة والتأثير بين الاداء المتميز للعاملين والالتزام الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
- 4- امكانية مساهمة البحث في تحسين جودة الانتاج التي تقدمها الشركة العامة للمنتجات الغذائية.
- 5- تتيح للإدارة العليا في الشركة الاستفادة من نتائج البحث في وضع استراتيجيات تعزز من واقع العمل، فضلاً عن التركيز على نشر ثقافة الابداع الاداري وتعزيز دور الالتزام الوظيفي .

ثالثاً: اهداف البحث: يسعى البحث الى بلوغ اهدافه الآتية:

- 1- التعرف على واقع الابداع الاداري، وبيان مستوى تحقيق الاداء المتميز للعاملين في المنظمة المبحوثة.
- 2- تحديد طبيعة التأثير الذي يحدثه الاداء المتميز للعاملين في تحقيق الالتزام الوظيفي داخل المنظمة المبحوثة.
- 3- قياس العلاقة والتأثير بين الأبداع الاداري والالتزام الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
- 4- بيان درجة التأثير بين الابداع الاداري والاداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي في الشركة العامة للمنتجات الغذائية.

رابعاً: المخطط الاجرائي للبحث: يوضح الشكل (1) طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث واتجاهها بين المتغير المستقل الادارة الالكترونية وابعادها والمتغير التابع الاداء التنظيمي وابعادها والمتغير الوسيط التشارك المعرفي وابعادها.

الشكل (1) المخطط الاجرائي للبحث



المصدر : اعداد الباحثين

خامساً: فرضيات البحث: يتضح مما سبق ان مخطط البحث الفرضي وجود اربع فرضيات رئيسة وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الاولى (H:1): توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع الاداري في الالتزام الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية (H: 2): توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع الاداري في الاداء المتميز للعاملين اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثالثة (H:3): توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للالتزام الوظيفي في الاداء المتميز للعاملين اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الرابعة (H: 4): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع الاداري في الاداء المتميز للعاملين عبر الالتزام الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

سادساً: مصادر جمع البيانات والمعلومات

الجدول (1) وصف محتوى الاستبانة للمتغيرات الرئيسية

ت	المتغيرات	الابعاد	الفقرات	المصدر
1	الابداع الاداري	الاصالة	4	(خليدة ، 2019)
		الطلاقة الفكرية	5	
		المخاطرة	5	
		الحساسية للمشكلات	5	
		المرونة	5	
2	الاداء المتميز للعاملين	التعلم والنمو	4	(عبيد، 2020)
		التركيز على العملية	4	
		التركيز على الزبون	4	
		القيادة الرشيدة	4	
3	الالتزام الوظيفي	الالتزام المعياري	5	(عبدالدام وعبدالرزاق، 2019)
		الالتزام المستمر	4	
		الالتزام العاطفي	5	

المصدر : اعداد الباحثين

سابعاً: مجتمع وعينة البحث: تم اختيار الشركة العامة للمنتوجات الغذائية/المقر ميداناً لتطبيق البحث كونها تلائم طبيعة عمل البحث، اذ تمثل مجتمع البحث بمدراء الاقسام والشعب والموظفين من حملة شهادة الاعدادية فما فوق والبالغ عددهم (371) فرداً، وتم توزيع الاستبانة على (189) فرداً بشكل منتظم من مدراء الاقسام والشعب والموظفين ومن بعد ذلك تم استرجاع (150) استبانة، كانت (20) استبانة غير صالحة للتحليل الاحصائي، اذ اصبحت الاستبانات الصالحة للتحليل (130) استبانة.

ثامناً: حدود البحث

- 1- الحدود المكانية: الشركة العامة للمنتوجات الغذائية/المقر، بغداد.
 - 2- الحدود الزمانية: وتمثلت المدة الزمنية للدراسة من يوم 2022 /5/9 لغاية يوم 2022/8/11.
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة:** سيتناول هذا المبحث الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة ومدى الافادة منها في الدراسة:

اولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالأبداع الاداري :

جدول (2)

1-الباحث والسنة	كاظم ، 2019
عنوان الدراسة	دور تدريب الموارد البشرية في عناصر الابداع الاداري
هدف الدراسة	التعرف على العلاقة بين تدريب الموارد البشرية وعناصر الابداع الاداري
مجال تطبيق الدراسة	القطاع الخدمي
منهج /ادوات الدراسة	وصفي (تحليلي)/ استبانة
مجتمع وعينة الدراسة	المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة اذ بلغ عدد العاملين فيها (63) وشملت عينة الدراسة (58) فرداً من مجموع العاملين
اهم النتائج	وجود علاقة ارتباط معنوية بين تدريب الموارد البشرية وعناصر الابداع الاداري
2-الباحث والسنة	الناصر وحسين ، 2018
عنوان الدراسة	الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الاداري
هدف الدراسة	معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية الساندة والابداع الاداري لدى العمداء ومعاونيهم في كليات جامعة بغداد
مجال تطبيق الدراسة	القطاع التعليمي
منهج /ادوات الدراسة	وصفي (تحليلي)/ استبانة
مجتمع وعينة الدراسة	العمداء ومعاونيهم في كليات جامعة بغداد
اهم النتائج	كلما كانت الثقافة التنظيمية الساندة بشكل مرضي وجيد كلما اثرت على الابداع في العمل

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء المتميز:

جدول (3)

1-الباحث والسنة	سليمان ، 2019
عنوان الدراسة	الاداء المتميز لاداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق
هدف الدراسة	التعرف على واقع تحقيق الاداء المتميز لاداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق
مجال تطبيق الدراسة	القطاع الرياضي
منهج /ادوات الدراسة	وصفي / استبانة
مجتمع وعينة الدراسة	المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق والبالغ عددها (91) مركز اذ شملت مجتمع البحث (116) فرداً بينما كانت عينة البحث على (99) فرداً
اهم النتائج	وجود علاقة بدرجة متوسطة ذات دلالة معنوية لمستوى الاداء المتميز لأداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق
2-الباحث والسنة	علي واسماعيل ، 2021
عنوان الدراسة	واقع إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية ودورها في تحقيق الأداء المتميز
هدف الدراسة	التعرف على واقع ادارة الجودة الشاملة وبيان مستويات الاداء المتميز في معهد التكنولوجيا / بغداد
مجال تطبيق الدراسة	القطاع الخدمي
منهج /ادوات الدراسة	وصفي (تحليلي)
مجتمع وعينة الدراسة	جميع العاملين من موظفين وتدرسيين في معهد تكنولوجيا / بغداد والبالغ عددهم (75) فرداً
اهم النتائج	ضعف تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المعهد بسبب عدم الايمان بمبادئ الجودة من قبل الجميع على مختلف مستوياتهم الادارية

ثالثاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام الوظيفي:

جدول (4)

10.5	الكردي ، 2014
عنوان الدراسة	تأثير السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلالية كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي
هدف الدراسة	قياس تأثير السمات الشخصية والاستقلالية كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي
مجال تطبيق الدراسة	القطاع الخدمي
منهج /ادوات الدراسة	وصفي (تحليلي)
مجتمع وعينة الدراسة	تمثلت مجتمع البحث بمدرء العاملين في شركة ماء اليرموك في اربد / الاردن
اهم النتائج	ان السمات الشخصية الانبساطية والاتزان العاطفي والانفتاح على الخبرات تؤثر ايجاباً في الالتزام الوظيفي
2-الباحث والسنة	عبد الدائم وعبد الرزاق ، 2019
عنوان الدراسة	تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي
هدف الدراسة	التعرف على تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي لعينة من موظفي كليات الجامعة العراقية
مجال تطبيق الدراسة	القطاع التعليمي
منهج /ادوات الدراسة	وصفي / استبانة
مجتمع وعينة الدراسة	تمثلت مجتمع البحث موظفي كليات الجامعة العراقية اذا تمثلت العينة ل (50) موظفاً
اهم النتائج	يوجد دور لسلوكيات المواطنة التنظيمية في تحقيق استراتيجية الجامعة

المبحث الثالث : الاطار النظري

اولاً: الابداع الاداري

1- مفهوم الابداع الاداري: يُعد الابداع استحداث شيء جديد أي الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية التي تؤدي الى تحقيق انتاج اصيل وجديد ذو قيمة من قبل الفرد او المجموعة او المنظمة ، أي انها عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها عمل او فكر جديد متميز (الجبوري ، 2020 ، 285)، وهو قدرة المنظمة واستعدادها للتوصل لإيجاد كل ما هو جديد عبر تقديم المنتجات والسلع والخدمات في سوق المنافسة بطرق واساليب مختلفة عن المنافسين (كاظم، 2019 ، 295)، هو كل اجراء يهدف الى التغيير نحو الافضل بما يناسب تطلعات المنظمة سواء كان الابداع في تصميم المنظمة او العمل الاداري بعد طرحها من قبل المدراء او الموظفون في المنظمة الى الادارة العليا بغية دعمها و تبنيها في العمل (الناصر وحسين، 2018، 147)، وهي القدرة على الاداء المبني على المهارات والمعلومات التي يمتلكها الافراد وتنعكس على السلوك المستقبلي في اطار القواعد الاخلاقية والموضوعية في العمل (ابراهيم، 2019، 353)، وهي المبادرة يطلقها المدير او الموظف للخروج عن النمط المألوف او التقليدي في التفكير عبر التغيير النوعي التي يصح فيها الموظف او المدير حساسا للمشكلات والتنبؤ بها ومتابعة المتغيرات والنواقص في المعرفة (المصاروة والمصاروة، 2017، 3)، احد اهم القدرات الذي يتميز به الاداريون بغية تحقيق التكامل والوحدة بين الموظفين في المنظمة، اذ يعمق روح الابتكار في انجاز بمهارة وكفاءة عالية فضلاً عن حل المشكلات والتعامل مع المستجدات بطريقة ايجابية وفعالة (سالم، المومني، 2021، 118)، يمثل الإبداع الإداري انعكاساً مباشراً لثقافة المنظمة، اذ أن تلك الثقافة تعزز من حرية الفكر وتشجع وتدعم مادي العمل الإبداعي، وينعكس ذلك على ارتفاع المستوى الإبداعي لدى الموظفين في المنظمة (Salama, 2018, 150).

2- اهمية الابداع الاداري: يُعد الابداع الاداري احد المقومات الاساسية في عملية التغيير المنظمي، اذ تكون الاستجابة لها عبر التعديلات الموائمة للتطورات والتي لا يمكن تحقيقها إلا بوجود الافكار الجديدة، فضلاً عن الأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغيرات المستمرة كما ان اهتمام الادارة العليا بالقدرات الابداعية واتاحة الفرصة لها في تطوير أساليب العمل يجعل المنظمات تستجيب بشكل جيد للتغيرات بسرعة وفعالية عالية (صفر، 2016، 44)، اذ يعتبر نمط القيادة من أهم العوامل المؤثرة على إبداع الموظفين في المنظمات الصناعية، وينبع ذلك في الأساس من تأثير القائد على القدرات الإبداعية للموظفين، فالقادة يؤثرون بشكل مباشر في سلوكيات الموظفين عبر السلطات الممنوحة لهم مثل سلطة الثواب والعقاب بحكم مناصبهم واحتكاكهم المتواصل معهم وشكل سلوكياتهم لتحقيق الأهداف المطلوبة (رميلة، 2009، 287). فضلاً عن ذلك يرى (العجلة، 2019، 15) هناك عدة ايجابيات في تطبيق الابداع الاداري في لمنظمات منها:

أ- القدرة على الاستجابة للتغيرات المستمرة في البيئة المحيطة.

ب- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية للموظفين عبر اتاحة الفرص في اختبار تلك القدرات.

- ت- حسن استثمار الموارد البشرية والافادة من قدراتها عبر اتاحة الفرص لها فيما يخص العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتوافق مع التغيرات المحيطة.
- ث- الامكانية في احداث التوازن بين البرامج الانمائية والامكانيات البشرية والمادية المتاحة.
- ج- تحسين خدمات المنظمة ما يعود عليها وعلى الموظفين بالنفع.
- بينما كان رأي (فتيحة، 2019 ، 65) ان اهمية الابداع الاداري يمكن ايجازه بالتالي:
- أ- يطور من قدرة الموظفين على استنباط افكار جديدة وتطوير الحساسية لمشكلات الآخرين.
- ب- يسهم بتطوير أساليب التعلم وأنماطه لتكون أكثر فعالية.
- ت- الانفتاح على الافكار الجديدة والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات ، فضلاً عن المسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات.
- ث- التحفيز بالتعاون مع الآخرين لاكتشاف الافكار الجديدة.

3- ابعاد الابداع الاداري: هناك وجهات نظر متعددة حول الابعاد الخاصة بالأبداع الاداري وتنصيف عددها على وفق الدراسات المختلفة، والذي تخضع الى الآراء الفلسفية ومنها ينطلق الباحثين، اذ يلخص الجدول (2) الابعاد الاربعة للأبداع الاداري

جدول (5) ابعاد الابداع الاداري

ت	البحث	سنة	صفحة	المستهدف	القطاع	الاصلة	الطلاقة الفكرية	المرونة الذهنية	المصانية للمشكلات	تركيز الانتباه	مخفزة	التحليل والربط	التفصيل	الافادة	التحيز	التدريب	القيادة	التفوق عن المثلث	الابداع
1	الحلي	2013	33	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	زيدان	2021	323	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3	كاظم	2019	290	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4	ابراهيم	2019	355	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5	ولي ومحمد	2020	417	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6	الناصر وحسين	2018	152	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
7	عمر ومحمد	2017	139	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8	عبدالمطلب وسليمان	2020	133	الخدمي	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9	كوثرية	2019	26	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
10	شعبان	2019	5	صناعي	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
11	خليلة	2019	72	الصناعي	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
المجموع																			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

المصدر : اعداد الباحثين

يتضح مما سبق من الجدول (5) ان اغلب دراسة الباحثين البالغة (11) متضمنة اهمية الابعاد الخمسة والاعلى من مجموع الابعاد، اذ حصل بُعد الاصلية على مجموع (10) دراسة، وبالمرتبة الثانية بُعد الطلاقة الفكرية على (10) دراسة من المجموع الكلي في حين حصل بعدي المرونة الذهنية والحساسية للمشكلات على المرتبة الثالثة والرابعة من مجموع (9) دراسة لكل منهما وفي المرتبة الخامسة حصل بُعد المخاطرة على مجموع (8) دراسة من المجموع الكلي للباحثين، ونظراً لأهمية الابعاد في المنظمة

المبحوثة واعتمادها من قبل اغلب المنظمات ولكونها ملائمة لتطبيقها في المنظمات الصناعية لوجود انسجام وتكامل ما بين الابعاد واتفاقاً مع اغلب اراء الباحثين تم اعتماد الابعاد الخمسة الاعلى لتناغمها مع المجتمع المختار.

اولاً: الاصاله: تعني قدرة الموظف على انتاج افكار جديدة ذات قيمة للمنظمة وللموظف وغير مألوفة لدى الآخرين (بختاوي وجواب، 2019، 11)، وتعد الاصاله اعلى درجات الابداع وتختلف عن الطلاقة والمرونة من حيث:

1. تُعد الاصاله اعلى درجات الابداع وتختلف عن المرونة والطلاقة، اذ تمتاز الاصاله بانها لا تشير الى كمية الافكار الابداعية التي يولدها الموظف قياساً بالطلاقة وانما الى ونوعية الافكار وقيمتها.

2. الاصاله لا تشير الى رفض الموظف بتكرار تصورات او افكاره قياساً بالمرونة، وانما تشير الى رفض وابتعاد عن التكرار لأفكار الآخرين وعدم الخضوع للفكر الشائع (الحالي، 2013، 34).

ثانياً: الطلاقة: تعني انتاج اكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين عبر مدة زمنية معينة (كونارة، 2019، 26)، بينما هناك أشكالاً متعددة لقياس المقدرة على الطلاقة منها السرعة في التفكير بإعطاء أكبر عدد ممكن من الأفكار في نسق محدد، فضلاً عن التصنيف السريع للأفكار في فئات خاصة أو تصنيف الأفكار وفق متطلبات معينة (المصاروة والمصاروة، 2017، 3)، اذ تعتمد على انتاج افكار ابداعية متعددة وبصورة تفوق المتوسط العام للاقتراح وللطلاقة اربعة انواع هي (الطلاقة الفكرية، الطلاقة اللفظية، الطلاقة الترابطية، الطلاقة التعبيرية) (حمد والهمداني، 2020، 6)

ثالثاً: المرونة: ويقصد بها تنوع جانب الافكار التي يأتي بها الموظف المبدع، لدى فان المرونة تشير الى سهول تغيير المبدع لموقف ما او وجهة نظر معينة (عمر ومحمد، 2017، 142)، ولها القدرة بتغيير الحالة الذهنية بتغير الموقف (زيدان، 2021، 323) وهي القدرة على التفكير بطريقة مختلفة ومميزة وإيجاد حلول إبداعية وفريدة للمشكلات التي تواجه الموظف المبدع عبر طرح أفكار من وجهة نظر مختلفة، اذ تتمثل المرونة في تغيير طريقة التفكير وفق المواقف المختلفة بكل سهولة وعدم الانحياز و التعصب لفكرة أو لطريقة معينة في حل المشكلة (سالم والمومني، 2021، 119).

رابعاً: الاحساس بالمشكلات: تتمثل في قدرة الموظف على اكتشاف المشكلات في الموقف الواحد فضلاً عن انه يعي الأخطاء ونواحي القصور (مصطفى، 2016، 8)، ويرتبط بهذا المفهوم الفرضية السيكلوجية للعطر المتضمن بأن الافراد عادة لا يشمون رائحة نفس نتيجة العود، أي ان الموظف المبدع يحس احساساً مرهفاً ومن زاوية اخرى غير مألوفة، مع انه يرى النواقص والثغرات بدرجة لا يدركها الموظفون الذين يتعايشون معها يومياً تكون هذه النظرة جزء من السلوك العادي اتجاه أي مشكلة (ابراهيم، 2019، 355)، لابد من وجود ترابط بين قدرة المورد البشري لحساسية المشكلة وبين قدرته على تحمل القلق والتوتر الذي ينتج عن محاولة تفسير الاحداث والمواقف المحيطة وغير المحيطة، مع الثبات وعدم التسرع في الفهم واصدار الحكم (كاظم، 2019، 29).

خامساً: المخاطرة: تعني أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن الحلول في ذات الوقت الذي يكون فيه الموظف على اتم الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن اعماله (AbuHamdi, 2019, 75)، يقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطرة عن الاعمال التي يقوم بها الموظف عند تبني الافكار او اساليب جديدة مع تبني مسؤولية نتائجها (رباعي، 2016، 48).

ثانياً: الاداء المتميز للعاملين

1- مفهوم الاداء المتميز: يُعد من اهم المواضيع والتي حازت على اهتمام منظمات الأعمال لدوره المهم في تحقيق اهداف المنظمة، بغية تعزيز موقعها في بيئتها ومن ثم التميز عن منظمات الأعمال بشكل عام، اذ يُعد الاداء مفهوماً جوهرياً ومهماً كونه يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة بها (محمد ومحمد، 2021، 431)، اذ يُعد من المفاهيم الإدارية التي حظيت باهتمام كبير من قبل المنظمات الصناعية لأنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمدى نجاح المنظمة في البيئة التنافسية المتغيرة على الرغم من اتساع وتعدد الأبعاد والأسس البحثية في موضوع الاداء كون الاداء بات مجالاً خصباً للبحث والدراسة لعلاقته الوثيقة مع المتغيرات بما في ذلك العوامل البيئية سواء كانت داخلية او خارجية (Mohammedetal 2019, 10)، وهو السلوك الذي يتجاوز مستوى الاداء الاعتيادي اذ يمثل حلقة من سلسلة التفوق وانجاز الاعمال بشكل جيد، كما يذهب الى ابعد من النجاح كونه يتعلق بالموظفين الذين يعملون بشكل مبدع وانجازهم للمهام الموكلة اليهم بشكل استثنائي (سليمان، 2018، 2)، تمثل مجموعة من السلوكيات والقدرات والمهارات الفكرية والمعرفية العالية يتمتع بها الموظفون في المنظمات لكي تصبح لديهم قدرة لتوظيف تلك السلوكيات والقدرات والمعرفة في مجال عملهم وتخصصهم مما يجعلهم ينجزون الاعمال تتجاوز حدود المعايير المنظميه، فضلاً عن تفوقها مما ينجزه الآخرون كما ونوعاً (المياحي، 2013، 9)، وتشير الى الممارسة المتميزة والأفضل في ادارة المنظمة لتحقيق نتائج مرضية، أي لديها القدرة على بلوغ مستويات عالية في الاداء والمحافظة عليها بفضل جهد موظفيها لتبلي او تتجاوز جميع توقعات اصحاب المصالح والتميز على منافسيها (الخفاجي وحمامة، 2011، 30)،

2- اهمية الاداء المتميز للعاملين: يُعد جوهره المنظمات الصناعية فهو الوسيلة الهادفة للوصول الى هدف معين ومحدد، كونه الناتج والمحصلة النهائية لجميع أنشطة المنظمة لذا حظيت باهتمام كبير في الفكر التنظيمي لما له من اهمية كبيرة وانعكاس ايجابي على الموظفين (رشيد ومحمد، 2022، 247). ويرى (مهدي، 2021، 487) هناك كثير من العوامل الدافعة لها من اهمية في تحقيق الاداء المتميز منها:

- أ- معدلات تغيير السرعة
- ب- منافسة بلا حدود
- ت- حفظ المكانة الحالية
- ث- تنامي الشعور بالجودة
- ج- اختصار المعرفة

اذ تبرز الاهمية للأداء المتميز عبر مساعدتها لإدارة المنظمة في وضع المعايير اللازمة لتطوير رسالتها والتي تؤدي الى ما يلي (محمد، 2022، 103):

- أ- كشف العناصر الكفؤة ووضعها في المواقع المناسبة
- ب- التأكد على تحقيق التنسيق بين اغلب اقسام المنظمة
- ت- تحديد العناصر التي تحتاج الى الدعم والتطوير للنهوض بالأداء
- ث- خلق بيئة مناسبة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر
- ج- تحسين المشاركة والمسؤولية الجماعية
- ح- التشخيص للأخطاء والانحرافات بغية اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجتها.

بينما يرى (ربيعي، 2021، 73) ان اهمية الاداء المتميز تنبع عبر دفع امكانيات المنظمة الى بلورة القوى الداعمة للتميز لتحقيق معدلات التغيير السريعة وتحقيق المنافسة غير المحدودة من خلال:

- أ- تحسين المشاركة والمسؤولية الاجتماعية.
- ب- تدريب الموظفين على اسلوب تطوير العمليات.
- ت- تحسين معنويات وارضاء الموظفين.
- ث- خلق بيئة داخل المنظمة تدعم وتحافظ على التحسين المستمر.
- ج- تعلم اتخاذ القرارات مستنداً على الحقائق وليس على المشاعر.

3- ابعاد الاداء المتميز للعاملين: تعددت وجهات النظر حول الابعاد الخاصة بالأداء المتميز للعاملين وتنصيف عددها على وفق الدراسات المختلفة ، والذي تخضع الى الآراء الفلسفية ومنها ينطلق الباحثين، اذ يلخص الجدول (6) الابعاد الاربعة بالأداء المتميز للعاملين

جدول (6) ابعاد الاداء المتميز للعاملين

ت	البحث	سنة	صفحة	نظافة مستهدف	التركيز على العملية	النتائج على الآلات	النتائج التركيز على الموارد البشرية	النتائج المؤاتاة والنتائج المالية والسوقية	الفترة	التعلم والنمو	التخطيط الاستراتيجي	أدوة العمل	القياس والتحليل	ادارة المعرفة	الثقافة التأهيلية	حملة الاسهم	رضا العاملين
1	الشمري وعبد الدول	2020	12	خدمي	*	*		*									
2	علي واسماعيل عبد	2021	392	التعليم	*	*	*		*								
3	عبد	2020	72	الصناعة	*	*	*		*			*	*				
4	الحبيدي	2014	67	المصر غير	*	*	*		*			*	*				
5	محمد ومحمد	2021	434	التعليم	*	*	*		*		*			*			
6	كبرية	2013	84	التعليم	*	*	*		*								
7	الشمري	2015	173	المصر غير	*	*	*		*						*		
8	عابر	2019	7	التعليم	*	*	*		*				*				*
9	رشيدة ومحمد	2022	242	الإكسلا ت	*	*	*		*				*				
10	عبد الرحمن وعبد الكريم	2021	16	التعليم				*	*	*		*	*				
11	مهدي	2021	473	الصناعي	*	*	*	*	*								
المجموع																	
					7	9	3	3	7	4							

المصدر : اعداد الباحثين

يتضح مما سبق من الجدول (6) ان اغلب دراسة الباحثين البالغة (11) متضمنة اهمية الابعاد الاربعة والاعلى من مجموع الابعاد، اذ حصل بُعد التركيز على الزبون على مجموع (9) دراسة، وبالمرتبة الثانية بُعد التركيز على العملية على مجموع (7) دراسة، في حين حصل بُعد القيادة على المرتبة الثالثة من مجموع (7) دراسة، وفي المرتبة الرابعة حصل بُعد التعلم والنمو على مجموع (8) دراسة من المجموع الكلي للباحثين، ونظراً لأهمية الابعاد في المنظمة المبحوثة واعتمادها من قبل اغلب المنظمات ولكونها ملائمة لتطبيقها في المنظمات الصناعية لوجود انسجام وتكامل ما بين الابعاد واتفاقاً مع اغلب اراء الباحثين تم اعتماد الابعاد الاربعة الاعلى لتناغمها مع المجتمع المختار.

أ- التعلم والنمو: يُعد التعلم والنمو الاساس لأي استراتيجية تركز على الاصول (البشرية) الغير الملموسة باعتبارها تحدد قدرة المنظمة على الابتكار والتحسين المستمر، اي يحدد ويحسن رأس المال الفكري لان الزيادة في رأس المال الفكري ينعكس بالإيجاب على تطوير التصميمات للمنتجات المبتكرة والتوزيع والانتاج والترويج فضلاً عن تحسين القيمة السوقية للمنظمة (مهدي، 2021، 492)، فالمنظمات التي ترغب في البقاء بالمستوى الذي يفوق مثيلاتها من المنظمات ينبغي عليها التعلم بمستوى يفوق أو يساوي مستوى التغيير التي تواجهها، فالتعليم يلعب دوراً كبيراً ومهماً في تحقيق كفاءة الاداء للمنظمة فضلاً عن رؤية القيادة ذات التأثير الحاسم وعنصر النجاح والتفوق في الأداء على منافسيها اي كلما امتلكت المنظمة الصناعية المورد التنظيمي لأداء المهام كلما تمكنت من امتلاك المقدرة الجوهرية للنجاح والتنافس (عبيد، 2020، 72).

ب- التركيز على الزبون: تشير الى ان اساليب الادارة العليا ومفاهيمها موجهة نحو الزبائن ومدى مساهمتهم بمبادئ تطوير الادارة والثقافة التنظيمية الجديدة، وتكون نتائج التركيز على الزبون عبر قياس رضا الزبون الداخلي والخارجي وذلك عن طريق اجراء مساحات شاملة لقياس رضاهم مقارنة بأبرز المنافسين (الياسري والعباس، 2020، 12)، يُعد الزبون المصدر الاساسي لنمو وربح المنظمة في المستقبل، اذ ان الزبون الجيد هو الذي يوفر المزيد من الربح مع قلة الموارد كون رضا الزبائن يُعد المعيار الاساس للأداء المتميز لأي منظمة (رشيد ومحمد، 2022، 248) ولكي يتحقق رضا الزبون فلا بد من الرجوع إلى معايير عديدة يمكن عبرها الوقوف على مدى إمكانية في ذلك، اذ يختلف الباحثون في تنوع المعايير وعددها ولكن اجمعوا غالبيتهم على أربعة منها هي (العبيدي، 2014، 64):

1- تحسين الجودة: ينظر الزبون إلى جودة السلعة أو الخدمة المقدمة له من زوايا متعددة كالصفات والأداء، و الثبات والمطابقة، فإذا ما توافقت السلعة أو الخدمة التي تنتجها المنظمة الصناعية مع تطلعات الزبون فأنها قد أحرزت رضا زبائنها.

2- نوعية الخدمة: يقصد بها الخدمة التي تقدمها المنظمة لزبائنها الذين يقتنون منتجاتها.

3- الأسعار: تكمن أهمية السعر عند المستهلك عند تعادل أو تفوق فوائد أو منافع السلع والخدمات المشتراة من المنظمة على أسعارها المدفوعة، خلال مدة زمنية محددة.

4- الزمن: هي فترة استلام السلعة أو الخدمة من قبل الزبون، إذ يلعب عامل الزمن دوراً مهماً إذ اقترن زمن الاستلام مع زمن الافادة اي هنالك سلعا و خدمات يكون الزبون بأمس الحاجة إليها في فترة محددة دون أي فترة أخرى.

ويرى (عنبر، 2019، 110) ان الزبون هو مصدر الحكم الاخير على تميز الخدمة ونوعية السلعة المقدمة له، ان فهم الاحتياجات الحالية والمستقبلية للزبون تُعد افضل وسيلة لاكتساب ولائهم والاحتفاظ بهم على الامد البعيد،

ت- التركيز على العملية: يهدف هذا المنظور الى تحقيق الاستعمال الامثل للموارد الاقتصادية المتاحة للمنظمة، إذ يعتمد على العمليات الداخلية التي تؤيد الفرد عن طريق خلق قيمة له ومن ثم الجانب المالي بواسطة زيادة الثروة للمساهمين والعمليات الداخلية بحسب ما يوردها (الربيعي، 2015، 101)، وتشير العمليات الى جميع الانشطة المقترنة بتحويل الموارد الى سلع وخدمات، اي انها الادارة المسؤولة عن تكوين السلع وتقديم الخدمات عبر تحويل المدخلات الى مخرجات اذ تحدد مدى قدرة على ادارة الموارد البشرية والمعلوماتية والتقنية والمادية بكفاءة وفاعلية عالية (ربيعي، 2021، 78)، اذ ان تحسين المخرجات ينبغي تحسين الانظمة ومجمل العمليات الخاصة بالمنظمة كونها الاساس لإدارة التميز، اذ ينظر اليها على انها مجموعة من العمليات المتداخلة والمترابطة فيما بينها (المشهداني، 2012، 75)،

ث- القيادة: وهو توجيه جهود الموظفين الى تحقيق الاهداف المخططة، وهي من اهم عناصر الاداء المتميز كونها تساعد على ارساء الاستراتيجيات التي تحقق الغايات في ظل اطار قيم التميز والتمثلة في التشجيع والحماس والتماسك (عبدالرحمن وعبدالكريم، 2021، 16)، وتشير القيادة الى التأثير في المرؤوسين وتهيئة البيئة المناسبة التي تساعد على تحقيق اهداف المنظمة، أي عملية تفاعلية بين الرئيس المرؤوس اذ يمارس الرئيس تأثيره في قيمهم وامكانياتهم الشخصية بغية دفعهم وتحفيزهم تجاه تحقيق الاهداف المشتركة (جواد، 2015، 62).

ثالثاً: الالتزام الوظيفي

1- مفهوم الالتزام الوظيفي: يشير إلى التزام الموظفين المحترفين بمهنتهم وقد يكون الالتزام لفترة قصيرة الأجل نسبياً كونها من متطلبات المهمة الموضوعية، اذ تنطوي على العديد من الوظائف خاصة المتعلقة بالوظيفة الذاتية (الداخلية) التي يتصورها الموظف، والتي تعبر عن الالتزام بالمنظمة وأهدافها (COLARELLI, 2014, 159)، ينظر الى الالتزام الوظيفي الى مدى تعلق الموظف الوجداني والفكري في الوظيفة التي تصل الى درجة التماثل اي المشاركة الفعالة بها، ويُعد الاداء جزءاً من تقدير الذات لان ناتج عن عوامل شخصية فضلاً عن عوامل تتعلق بتصميم الوظيفة (الكردي، 2015، 94)، يقصد بالالتزام الوظيفي هو جعل الموظفين ملتزمين بمكان عملهم، مع رغبة البقاء والالتزام بالامتثال للحد الأدنى من المتطلبات الوظيفية والتنظيمية على الأقل، بما في ذلك الأهداف والقيم التنظيمية (Jones et al, 2006, 7)، وهو حالة نفسية واجتماعية تدل على مدى تطابق اهداف الموظفين مع اهداف المنظمة وشعور كل طرف بالواجبات المناطة اليه تجاه الطرف الاخر، فضلاً عن التمسك بقيم

واهداف المنظمة والشعور بالانتماء اليها والدفاع عنها (عبد الدائم وعبد الرزاق، 2019 ، 378)، يعبر عن ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات المتبادلة بين الادارة والموظف، اذ تتميز هذه العلاقة بانها تدفع الموظف لبذل المزيد من الجهد والتي يقوم بها عن رغبة وحب ورضا، فضلاً عن الشعور بالمسؤولية تجاهها (عبدالحسين وآخرون، 2021، 204)

2- أهمية الالتزام الوظيفي: يُعد التزام الموظف بعمله مؤشراً إيجابياً ومهماً لولائه للوظيفة والمنظمة، اذ ان شدة المنافسة والتطورات التكنولوجية والعولمة في بيئة الصناعة جعلت الضغط يزداد على المنظمات وتدفعها الى تحسين الاداء، مما ادى الضغط المتزايد الى التزام ارباب العمل تجاه الموظفين واعادة التنظيم للوحدات الادارية ذات الاداء الضعيف، فضلاً عن التقويم للأداء والتعرف على مدى فاعليتها مع استبعاد الموظفين ذوي الاداء السيء (الفريجي، 2018، 64) كما ان ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض المستوى لمجموعة من الظواهر السلبية منها ظاهرتي التهرب والغياب عن اداء العمل، فضلاً عن وجود علاقة ايجابية بين الالتزام الوظيفي والسلوك التنظيمي مع رغبة التبادل بالمعرفة ومشاركة السلوك الايجابي داخل المنظمة (صالح وعبد الغفور، 2020، 185)

ان الاهتمام بالالتزام الوظيفي له دوافع ايجابية تجاه سلوك الموظفين خاصة الذين لديهم التزام يكونوا مميزون عن غيرهم في العمل منها (عطية ومهدي، 2016، 332):

أ- احتمالية ترك الموظف العمل الضئيل.

ب- الموظف الملتزم يكون اكثر تضحية من اجل المنظمة.

ت- كلما زاد شعور الموظفين زاد تقبلهم للتغير والتطوير المنظمي.

ث- شعور الموظفين بالانتماء يزيد من رضائهم الوظيفي مما يمنحهم حافزاً على الاخلاص في العطاء.

ج- ارتفاع مستوى الالتزام لدى الموظفين يخفف العبء عن الرؤساء في توجيه المرؤوسين.

3- ابعاد الالتزام الوظيفي: تعددت وجهات النظر حول ماهي ابعاد الالتزام الوظيفي من حيث عددها وتصنيفها وفق الدراسات الاستراتيجية الخاضعة بطبيعة الحال إلى آراء فلسفية والتي ينطلق منها الباحثين، ويخلص الجدول (7) ابعاد الالتزام الوظيفي.

جدول (7) ابعاد الالتزام الوظيفي

ت	الباحث	سنة	صفحة	القطاع المستهدف	الالتزام المعياري	الالتزام العاطفي	الالتزام المستمر	الالتزام بالمسؤولية واخلاقيات العمل	الالتزام بإداء العمل	الالتزام بمواعيد العمل	الالتزام بالمسؤولية اتجاه مكان العمل	الالتزام بالقوانين والأنظمة النافذة
1	عبدالدائم وعبد الرزاق	2019	379	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*
2	اسماعيل	2021	204	التربية	*	*	*	*	*	*	*	*
3	حليمه	2020	56	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*
4	بلقاسم	2014	52	اتصالات	*	*	*	*	*	*	*	*
5	نبيل	2020	27	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*
6	وردة وفريدة	2017	72	خدمي	*	*	*	*	*	*	*	*
7	احمد	2017	28	خدمي	*	*	*	*	*	*	*	*
8	الفريجي	2017	7	التربية	*	*	*	*	*	*	*	*
9	القاسمي	2020	225	التعليم	*	*	*	*	*	*	*	*
10	احمد وجاسم	2022	512	التربية	*	*	*	*	*	*	*	*
11	شادي	2018	27	خدمي	*	*	*	*	*	*	*	*
2					9	9	9	2	2	3	2	2

المصدر : اعداد الباحثين

يتضح مما سبق من الجدول (7) ان اغلب دراسة الباحثين البالغة (11) متضمنة اهمية الابعاد الثلاثة والاعلى من مجموع الابعاد، اذ حصل بعدي الالتزام المعياري والالتزام العاطفي والالتزام المستمر على مجموع (9) دراسة لكل منهما من المجموع الكلي، ونظراً لأهمية الابعاد في المنظمة المبحوثة واعتمادها من قبل اغلب المنظمات ولكونها ملائمة لتطبيقها في المنظمات الصناعية لوجود انسجام وتكامل ما بين الابعاد واتفاقاً مع اغلب اراء الباحثين تم اعتماد الابعاد الثلاثة الاعلى لتناغمها مع المجتمع المختار.

أ- **الالتزام المعياري:** يعكس الشعور والالتزام بالعمل المستمر فضلاً عن الشعور بالالتزام تجاه الموظفين وهذا يحتم عليه الوفاء للمنظمة، اذ يعد الاحساس الذي يشعر به الموظف بالالتزام والبقاء اثناء العمل وهذا يعزز جانب الدعم الجيد من قبل المنظمة تجاه الموظفين (عبد الدائم وعبد الرزاق، 2019، 379)، يعبر عن احساس الموظف بالالتزام الادبي للبقاء في الوظيفة، اذ غالباً ما يكون المصدر الاساس لهذا الاحساس نابعاً من القيم التي يكتسبها الموظف قبل التحاقه بالمنظمة، وبالتالي يكون سلوك الموظف انعكاساً لما يشعر به ولما يعتقد بأنه اخلاقي، اذ تؤثر هذه المكونات بالالتزام الوظيفي لتعبر عن روابط مشتركة فيما بينها (بلقاسم، 2014، 55)، تعبر عن شعور الموظف بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالموظف الذين يقوى لديه الالتزام المعياري يأخذ في الحسبان ماذا يمكن أن تقوله الآخرين بحقه لو ترك العمل بالمنظمة، فهو لا يرغب أن يتسبب بقلق لمنظمته أو يترك انطبعا سيئاً لدى زملائه بسب تركه للعمل (وردة وفريدة، 2017، 75).

ب- **الالتزام العاطفي:** ويقصد بها توافق أهداف الموظف مع أهداف وقيم المنظمة مما يؤدي الى مشاركة الموظف في تحقيق الأهداف وتدعيم القيم، كونها تفيد به الشعور بالارتباط والولاء للمنظمة (شادي، 2018، 27)، ويقصد بها اعتناق الموظف واستيعابه ذاتياً لقيم المنظمة والايان بها كأنها قيمة خاصة به (عبدالحسين وآخرون، 2021، 210)، هو تطابق بين الجانب المعنوي والجانب القيمي الذي يحمله الموظف وبين الاهداف والقيم التي تعمل المنظمة على اساسها والتي تسعى الى تحقيقها،

اذ ان هذا التطابق يخلق نوعاً من الايمان بالمنظمة وقيمها فضلاً عن خلق نوعاً من الاندماج الشخصي والوجداني بين الموظف والمنظمة (نبيل، 2020، 29).

ت- الالتزام المستمر: تعد عملية بقاء الموظف في المنظمة متأثرة بعدة عوامل منها تقدم في السن وسنوات الخدمة، كونها من المؤشرات الهامة للاستمرار في العمل اذ ان الموظف استمر جزء من حياته في المنظمة واي تساهل او تفريط يعتبر بمثابة خسارة له (العبيدي، 2012، 84)، وبشير الى مدى رغبة الموظف بالبقاء في المنظمة وذلك لاعتقاده وايمانه بأن تركه للعمل سيكلفه الكثير، لذلك يفضل البقاء والاستمرار بالعمل في المنظمة (القاموسي، 236، 236)، وهو اعتقاد الموظف بأن تركه للعمل سينعكس سلباً على ادائه كون الموظفين ذو الاداء العالي يفضلون البقاء في المنظمة، لانهم يدركون قلة البدائل او بسبب تخوفهم من التضحية الموفقة لترك العمل (احمد وجاسم، 2022، 512)،

المبحث الرابع / الجانب العملي

تشكلت الشركة العامة للمنتوجات الغذائية عام 2016 بعد دمج كل من الشركة العامة للزيوت النباتية والشركة العامة لمنتجات الالبان والشركة العامة لصناعة السكر والشركة العامة للتبوغ والسكر، وهذه احدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن تختص في انتاج الزيوت السائلة والصلبة والمنظفات والالبان والسكر فضلاً عن المنتجات العرضية والتكميلية اذ تعتبر الشركة من الركائز الاساسية للصناعات الوطنية كونها متميزة بمنتجاتها و بأعلى المواصفات والجودة مقارنة بالصناعات العالمية، اذ تعمل الشركة على تنوع وزيادة الانتاج بهدف تقديم خدمة للاقتصاد الوطني التي من شأنها تغطي احتياجات السوق المحلي فضلاً عن توفير فرص عمل للخريجين من ذوي التخصص ذات العلاقة بالصناعة.

أولاً: تحليل أثر الإبداع الإداري في الالتزام الوظيفي: يوضح الجدول (8) نتائج تحليل تأثير الإبداع الإداري في الالتزام الوظيفي باستعمال الانحدار المتعدد على مستوى ابعاد المتغير المستقل، اذ بلغ معامل R^2 (0.043) الذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير معادلة الانحدار الذي يشير الى التباين الحاصل في الالتزام الوظيفي مقداره (4%) مما يدل على ان ابعاد المتغير المستقل لها تأثير قليل على المتغير الوسيط وبالتالي لا يمكن قبول تأثيرهم بسبب القيمة المعنوية اكبر من 0.05، فيما بلغت قيمة a لجميع المتغيرات (2.130) والتي تشير الى وجود الالتزام الوظيفي، اما قيمة b فبلغت على التوالي (0.087، 0.044، 0.081، 0.103، 0.06) التي تدل على أي زيادة بمقدار وحدة واحدة بالأبعاد المستقلة ستزيد بالمقدار نفسة على الالتزام الوظيفي.

اما على مستوى الإجمالي فيتضح ان هنالك تأثير معنوي بسيط للأبداع الإداري في الالتزام الوظيفي، اذ بلغت قيمة R^2 (0.041) التي تشير الى تأثير مقداره (4%) للمتغير المستقل على المتغير الوسيط بمستوى معنوية مقداره (0.022)، بينما بلغت قيمة a الثابتة (2.318) وهذا يعني وجود للالتزام الوظيفي حتى وان كان الابداع الاداري يساوي صفراً، وبلغت قيمة b (0.324) التي تدل على ان زيادة وحدة واحدة في الابداع الإداري ستؤدي بنفس المقدار في الالتزام الوظيفي، وفي ضوء هذه النتائج تقبل الفرضية الرئيسية التي مفادها توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع الاداري في الالتزام الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

جدول (8) تحليل تأثير الابداع الإداري في الالتزام الوظيفي

المتغير التابع	Sig	قيمة F المحسوبة	R ²	B	A	المتغير المستقل
الالتزام الوظيفي	0.359	1.109	0.043	0.06	2.130	الاصالة
				0.103		الطلاقة الفكرية
				0.081		المخاطرة
				0.044		الحساسية للمشكلات
				0.087		المرونة
	0.022	5.406	0.041	0.324	2.318	الابداع الاداري

المصدر : من اعداد الباحثين

ثانياً: تحليل اثر الابداع الإداري في الأداء المتميز للعاملين: يوضح الجدول (9) نتائج تحليل تأثير الابداع الإداري في الأداء المتميز للعاملين باستعمال الانحدار المتعدد على مستوى ابعاد المتغير المستقل، اذ بلغ معامل R^2 (0.054) الذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير معادلة الانحدار الذي يشير الى التباين الحاصل في الأداء المتميز للعاملين مقداره (5%) مما يدل على ان ابعاد المتغير المستقل لها تأثير قليل على المتغير الوسيط وبالتالي لا يمكن قبول تأثيرهم بسبب القيمة المعنوية اكبر من 0.05، فيما بلغت قيمة a لجميع المتغيرات (2.34) والتي تشير الى وجود الأداء المتميز للعاملين، اما قيمة b فبلغت على التوالي (0.046، 0.157، 0.171، 0.035، 0.055) التي تدل على أي زيادة بمقدار وحده واحدة بالأبعاد المستقلة ستزيد بالمقدار نفسة على الأداء المتميز للعاملين.

اما على مستوى الإجمالي فيتضح ان هنالك لا يوجد تأثير معنوي للأبداع الإداري في الأداء المتميز للعاملين، اذ بلغت قيمة R^2 (0.02) التي تشير الى عدم وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع بمستوى معنوية مقداره (0.090)، بينما بلغت قيمة a الثابتة (2.852) وهذا يعني وجود الأداء المتميز للعاملين حتى وان كان الابداع الاداري يساوي صفر، وبلغت قيمة b (0.209) التي تدل على ان زيادة وحدة واحدة في الابداع الإداري ستؤدي بنفس المقدار في الأداء المتميز للعاملين، وفي ضوء هذه النتائج لا يوجد مبرر في قبول الفرضية الرئيسة التي مفادها توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع الاداري في الاداء المتميز للعاملين اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

جدول (9) تحليل تأثير الابداع الإداري في الأداء المتميز للعاملين

المتغير التابع	Sig	قيمة F المحسوبة	R ²	B	A	المتغير المستقل
الأداء المتميز للعاملين	0.228	1.402	0.054	0.046	2.34	الاصالة
				0.157		الطلاقة الفكرية
				0.171		المخاطرة
				0.035		الحساسية للمشكلات
				0.055-		المرونة
	0.090	0.022	0.02	0.209	2.852	الابداع الاداري

المصدر : من اعداد الباحثين

ثالثاً: تحليل أثر الالتزام الوظيفي في الأداء المتميز للعاملين: يوضح الجدول (10) نتائج تحليل تأثير الالتزام الوظيفي في الأداء المتميز للعاملين باستعمال الانحدار المتعدد على مستوى ابعاد المتغير الوسيط، اذ بلغ معامل R^2 (0.318) الذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير معادلة الانحدار الذي يشير الى التباين الحاصل في الأداء المتميز للعاملين مقداره (31%) مما يدل على ان ابعاد المتغير الوسيط لها تأثير على المتغير التابع وبمستوى معنوية مقداره (0.000)، فيما بلغت قيمة a لجميع المتغيرات (1.879) والتي تشير الى وجود الأداء المتميز للعاملين، اما قيمة b فبلغت على التوالي (0.204، -0.009، 0.301) التي تدل على أي زيادة بمقدار وحده واحدة بالأبعاد الوسيطة ستزيد بالمقدار نفسة على الأداء المتميز للعاملين.

اما على مستوى الإجمالي فيتضح ان هنالك تأثير معنوي للالتزام الوظيفي في الأداء المتميز للعاملين، اذ بلغت قيمة R^2 (0.288) التي تشير الى وجود تأثير للمتغير الوسيط على المتغير التابع بمستوى معنوية مقداره (0.000)، بينما بلغت قيمة a الثابتة (1.984) وهذا يعني وجود الأداء المتميز للعاملين حتى وان كان الالتزام الوظيفي يساوي صفر، وبلغت قيمة b (0.468) التي تدل على ان زيادة وحدة واحدة في الالتزام الوظيفي ستؤدي بنفس المقدار في الأداء المتميز للعاملين، وفي ضوء هذه النتائج سيتم قبول الفرضية الرئيسية التي مفادها توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للالتزام الوظيفي في الاداء المتميز للعاملين اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

جدول (10) تحليل تأثير الالتزام الوظيفي في الأداء المتميز للعاملين

المتغير المستقل	A	B	R^2	قيمة F المحسوبة	Sig	المتغير التابع
الالتزام المعياري	1.879	0.204	0.318	19.623	0.000	الأداء المتميز للعاملين
الالتزام المستمر		-0.009				
الالتزام العاطفي		0.301				
الالتزام الوظيفي	1.984	0.468	0.288	51.66	0.000	

المصدر : من اعداد الباحثين

رابعاً: تحليل تأثير الإبداع الإداري في الالتزام الوظيفي عبر الدور الوسيط للأداء المتميز للعاملين

يتضح من الجدول رقم (11) قيم ومؤشرات تأثير الأبداع الإداري في الاداء المتميز للعاملين من خلال ابعاد المتغير الوسيط، اذ نلاحظ وجود تأثير وسيط من خلال الالتزام المعياري بمقدار (0.207) وبمعنوية مقدارها (0.016)، فيما بلغ تأثير الالتزام المستمر (0.175) وبمستوى معنوية (0.043)، فيما لم يؤثر الالتزام الوظيفي بشكل منفرد على الأداء المتميز للعاملين كون مستوى المعنوية اكبر من (0.05)، وفيما بلغ التأثير المباشر للأبداع الإداري على الالتزام الوظيفي مقداره (0.057) ولكنه بمستوى معنوية مقدارها (0.468) وبالتالي لا يوجد تأثير مباشر للأبداع الإداري على الأداء المتميز للعاملين الا من خلال ابعاد المتغير الوسيط فيما بلغت القيمة التفسيرية للنموذج بشكل عام (0.260) وهذا يعني ان الأبداع الإداري يفسر ما مقداره 26% من الأداء المتميز للعاملين بواسطة الالتزام الوظيفي

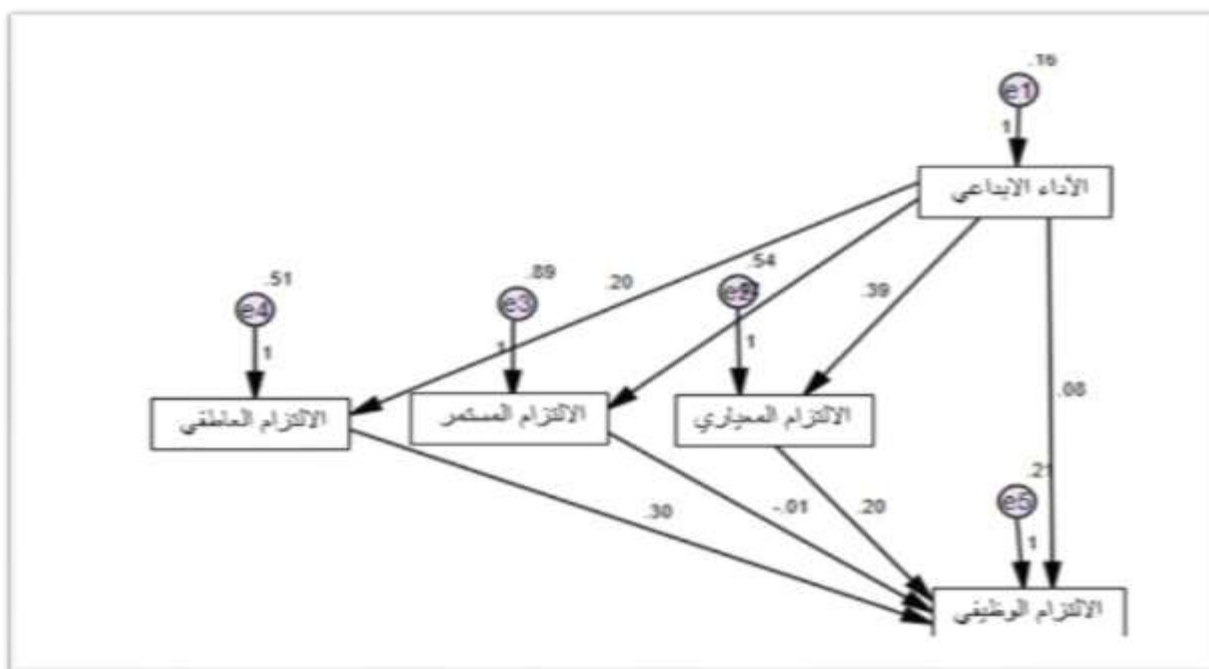
مما يدل على قبول الفرضية التي مفادها يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأبداع الاداري في الاداء المتميز للعاملين من خلال الالتزام الوظيفي اجمالاً وعلى مستوى الابعاد في المنظمة المبحوثة.

جدول (11) تحليل تأثير الالتزام الوظيفي في الأداء المتميز للعاملين من خلال الدور الوسيط للأداء المتميز للعاملين

المتغير المستقل	نوع التأثير	المتغير الوسيط	قيم معاملات التأثير	Sig	المتغير التابع	R ²
الاداء الابداعي	غير مباشر	الالتزام المعياري	0.207	0.016	الالتزام الوظيفي	0.260
		الالتزام المستمر	0.175	0.043		
		الالتزام العاطفي	0.112	0.201		
	مباشر		0.057	0.468		

المصدر : من اعداد الباحثين

شكل (2) نتائج تحليل المسار لتأثير الالتزام الوظيفي في الأداء المتميز للعاملين من خلال الدور الوسيط للأداء المتميز للعاملين



المبحث الخامس : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- وجود اهتمام من قبل ادارة المنظمة بالأبداع الاداري والذي يؤثر على الالتزام الوظيفي اي كلما زاد الاهتمام بالأبداع الاداري باعتباره من اساسيات عمل المنظمة زاد الالتزام الوظيفي من قبل العاملين والعمل على تحقيق اهداف المنظمة بما ينسجم مع تطلعاتها.
- 2- عدم وجود علاقة بين الابداع الاداري والاداء المتميز للعاملين نتيجة ضعف الدعم من قبل ادارة المنظمة للعاملين وعدم فسح المجال والحرية لهم بما يمتلكون من المرونة والاصالة والطلاقة الفكرية والحساسية للمشكلات لكي يتمكنوا من رفد المنظمة بإبداعهم الاداري كونها منظمة صناعية تتسم بالديناميكية.
- 3- وجود اهتمام وحرص من قبل موظفين الشركة العامة بالالتزام المستمر والالتزام المعياري والالتزام العاطفي والذي اثر بشكل كبير على ادائهم في العمل وجعلهم اكثر تركيز على الزبون والعملية والتعليم والنمو فضلاً عن امتلاكهم القيادة الرشيدة في ادارة العمل.
- 4- كلما كان الموظفين على مستوى عالٍ من الاصالة والحساسية للمشكلات والمرونة في عملهم الاداري، كلما كانوا اكثر تميز في العمل واكثر تركيز في الاداء مما ينعكس بالإيجاب على التزامهم الوظيفي والوصول الى مرحلة النمو والنضج ويعزز من دورهم في تحقيق اهداف الشركة المرجوة.

ثانياً: التوصيات

- 1- يوصي الباحث بضرورة الاهتمام الكبير بالاصالة والطلاقة والقدرة على حل المشاكل وجعلها معياراً لتقييم أداء الموظفين ووضع إرشادات وتعليمات تساعدهم في تحقيق الالتزام بمهام عملهم.
- 2- تقديم لائحة بالمكافئات وتكون قيمتها حسب اصالة الأفكار المقدمة وتنوعها ومرونتها بالعمل لتحفيز العاملين على ممارسة عناصر الابداع الاداري واتاحه الفرصة امام المبدعين منهم بغية رفع معنوياتهم والاستمرار بالأبداع والتميز بالأداء في العمل.
- 3- ضرورة جعل الالتزام الوظيفي ثقافة واستراتيجية عمل للشركة بغية الاقتداء بها والعمل على اشاعتها ما بين الموظفين لتنمية افكارهم وتعزز من قدرتهم على الاداء المتميز والتركيز على العملية والزبون والتعلم والنمو ومنحهم دور القيادة الرشيدة في ادارة العمل داخل الشركة.
- 4- وضع مجموعة من المعايير والاستراتيجيات المرسومة من قبل الادارة العليا لزيادة مستوى الاهتمام بالأبداع الاداري كونه احد مقومات النجاح للشركة مستثمرين الاداء المتميز لدى بعض الموظفين والذي ينعكس بالإيجاب على جودة وانتاجية العمل عبر الالتزام الوظيفي.

المصادر: المصادر عربي / المجلات والمقالات

- 1- ابراهيم، غفران حسين (2019)، الكفاية المهنية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مدراء المدارس الابتدائية، مجلة الفتح، العدد (77)، ص(349-368).

- 2- اسماعيل، شذى عبد الحافظ (2021)، دراسة مقارنة مستوى الالتزام الوظيفي بين الذكور والإناث لدى تدريسي التربية الرياضية في مديريات تربية الكرخ والرصافة، مجلة الرياضة المعاصرة، عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الافتراضي الأول 2021.
- 3- أحمد، عرفان جاسم & جاسم خالد أحمد (2022)، الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية، مجلة آداب الفراهيدي، المجلد (14)، العدد (48)، ص (507-524).
- 4- الياسري، اكرم محسن & عبد العباس (2020)، سؤدد علي تأثير القيادة الاستراتيجية في تحقيق الاداء المتميز، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (16)، العدد (63).
- 5- الشمري، صادق راشد (2015)، دور ابعاد الريادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المصاريف المتميز دراسة تحليلية في عينة مختارة من المصارف العراقية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد (21) العدد (83)، ص (169-196).
- 6- المياحي، صباح نوييف رحيمة (2013)، أثر مستخدمي الهاتف المحمول في الأداء المتميز/دراسة تطبيقية في عينة من فروع شركة آسيا سيل للاتصالات (السليمانية، بغداد، البصرة). مجلة الكوت للاقتصاد والعلوم الإدارية، 5 (12)، ص (233-260).
- 7- الناصر علاء حاكم & حسين، زينة حمودي (2018) الثقافة وعلاقتها بالأبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 15 (56)، 144-164.
- 8- الجبوري، حمزة محمد (2013)، جودة الخدمة ودورها في الاداء المتميز دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة آسيا سيل فرع المنصور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد (34)، ص (167 - 194).
- 9- الجبوري، مراد موسى عبد (2020)، دور تكنوستراتيجية ادارة المعلومات في تحقيق الأبداع الإداري دراسة حالة في كمية الإدارة والاقتصاد/جامعة كركوك، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية المجلد 26، العدد (120)، ص 281-295.
- 10- الناصر، علاء حاكم & حسين، زينة حمودي (2018). الثقافة وعلاقتها بالأبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 15 (56)، 144-164.
- 11- المصاروة، اسامة & المصاروة، عدي (2017)، مدى توافر الإبداع الإداري لدى المديرين الحكوميين في منطقة بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (31)، العدد (9).
- 12- المياحي، صباح نوييف رحيمة (2013)، اثر مستخدمي الهاتف النقال في الاداء المتميز/دراسة تطبيقية في عينة من فروع شركة اسيا سيل للاتصالات (سليمانية، بغداد، البصرة)، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية، 2013، المجلد (1)، العدد (12)، ص (233-260).
- 13- الخفاجي، حاكم جبوري & حمادة، عفراء عباس (2022)، الاداء المتميز للعاملين وتأثيره في تعزيز الرشيق دراسة استطلاعية لآراء العاملين في شركة نور الكفيل، مجلة كلية التراث الجامعية العدد 1 (34).

- 14- الكردي، موسى بن محمد (2014)، تأثيري السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلالية كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد(1)، العدد(3).
- 15- القاموسي، هديل محمد علي عبد الهادي (2020)، استقطاب واختيار الموارد البشرية ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة كلية الاسلامية الجامعة، المجلد (2)، العدد (58)، ص (221-254).
- 16- العبيدي، نماء جواد (2012)، اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد (24)، ص(74-107).
- 17- حميد، محمد عبدالله حسن & رجاء محمد الهمداني (2020)، مهارات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء، مجلة جامعة البيضاء، العدد(2)، المجلد(1).
- 18- علي، اخلاص ستار عكله & اسماعيل، ايسر حسن (2021)، واقع إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية ودورها في تحقيق الاداء المتميز، المجلد 27 (رقم 126) 2021، ص 389-409.
- 19- عبد الدائم، علي عبدالسلام & عبد الرزاق، رغدان عدنان (2019)، تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي بحث ميداني على عينة من موظفي كليات الجامعة العراقية، مجلة الآداب، المجلد (1)، العدد (130).
- 20- عبدالمطلب، محمد محضار & سليمان، ابراهيم فهد (2020)، أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (4)، العدد (14)، ص (125-139).
- 21- عمر، محمد عبدالرحمن & محمد، روش ابراهيم (2017)، عناصر الابداع الاداري ودورها في تحسين الاداء ا دراسة تحليل على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، المجلة الاكاديمية لجامعة نورو، المجلد (6)، العدد (2).
- 22- عبدالحسين، نغم عبدالرضا، جثير، هاشم راضي & العكيلي، ضحى ميثم نعمة عبيد(2021)، الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة إشراقات تنموية، 2021، المجلد (6)، العدد (29)، ص (198-236).
- 23- رشيد، وريا نجم & محمد، شهلا عبدالله (2022)، المرونة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الأداء المتميز: دراسة تحليلية لآراء مديري عدد من شركات الاتصالات في مدينة السليمانية. المجلة العلمية لجامعة جيهان - السليمانية، 6 (1)، 239-258.
- 24- زيدان، ربيعة مانع (2021)، الأبداع الإداري وعلاقته بالقيادة التربوية والثقافة التنظيمية لدى مدراء المدارس الثانوية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة أدب الفراهيدي، المجلد (13)، العدد (44).
- 25- رميلة، لعمور (2009)، مدى تأثير أنماط القيادة في الإبداع الإداري دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية - ولاية غارداية – مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، العدد (22)، المجلد (1)، ص(227-301).

- 26- سالم، حسني انعام & المومني، تغريد رضوان (2021)، درجة توافر الابداع الاداري لدى مديري المدارس في محافظة عجلون من وجهة نظر المعلمين، المجلة الدولية لتطوير التفوق، المجلد (2)، العدد (22).
- 27- سليمان، هدى محمد (2019)، الاداء المتميز لأداري المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق، مجلة الرياضة المعاصرة، 2018، المجلد (17)، العدد (4)، ص (76-84).
- 28- صالح، مصطفى رعد & عبدالغفور، قتيبة امجد (2020) دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (61)، ص (177-196).
- 29- عطية، طارق طعمة & مهدي، امنة عبدالكريم (2016)، تأثير الصحة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد (49)، المجلد (22)، ص (325-344).
- 30- كاظم، عمار جبار (2019)، دور تدريب الموارد البشرية في عناصر الأبداع الإداري دراسة ميدانية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة/بغداد، مجلة الاقتصاد وعلوم الإدارة، المجلد (25)، العدد (115) الصفحات: 288-307.
- 31- محمد، عمر مصطفى (2022)، القيادة الملهمة ودورها في تحقيق الاداء المتميز، مجلة بوليتكنيك للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (3)، العدد (1).
- 32- محمد، قصي جاسم & محمد، منتظر حسن (2021)، تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز الأداء المتميز دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في كليتي العلوم والزراعة في جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (17)، العدد (55).
- 33- مهدي، امال كاظم (2021)، أثر العلاقة بين القيادة التكيفية والأداء المتميز على التوجه إلى الريادي، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية، 4 (29).
- 34- ولي، احلام ابراهيم & محمد، دلفين شيراز (2020)، دور مستويات العدالة التنظيمية في الإبداع الإداري دراسة تحليلية لوجهات نظر عينة من رؤساء الأقسام العلمية في عدد من الجامعات الخاصة في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (16)، العدد (52).
- الرسائل والإطاريح**
- 1- احمد، ستي سيد (2017)، محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية تخصص / الطرق الكمية المطبقة في التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة.
- 2- الربيعي، سمية عباس مجيد رشيد (2015)، صناعة المعرفة والاغتراب الوظيفي وتأثيرهما في الأداء المتميز- دراسة استطلاعية في كليات الجامعة المستنصرية، اطروحة دكتوراه، فلسفة في علوم إدارة الاعمال / كلية الادارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية، بغداد.

- 3- الحياي، ساهرة عبد السلام مهدي (2013)، الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير في التربية (الادارة التربوية)، كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية، بغداد.
- 4- المشهداني، آمنة عبد الكريم مهدي (2012) رأس المال البشري وتعزيز ثقافة الأداء المتميز وتأثيرهما في المكانة التنظيمية بحث استطلاعي في مركز وزارة النفط، رسالة ماجستير، علوم إدارة الأعمال / كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد، بغداد.
- 5- العبيدي، كروان عزيز حسين (2014)، الموائمة بين إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات وأثر كل منهما في الأداء المتميز دراسة استطلاعية تحليلية للقطاع المصرفي، رسالة ماجستير في علوم ادارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد
- 6- الفريجي، حسين علي حافظ، (2018)، "تطوير المورد البشري والتشارك المعرفي ودورهما في تعزيز الالتزام الوظيفي، دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير، علوم إدارة الأعمال / كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة المستنصرية، بغداد. م52
- 7- بختاوي، بشرى & جواب، صالحة (2019)، اثر الثقافة التنظيمية على الابداع الاداري دراسة عينة من البنوك التجارية الناشطة بولاية أدرار، رسالة الماجستير، علوم ادارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 8- بن شعان، نور الايمان & قريشي، محمد (2019)، أثر الأبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 9- بلقاسم، بل فروم (2014)، نسق تسيير الموارد البشرية وعلاقته بالالتزام الوظيفي للعامل، دراسة ميدانية باتصالات الجزائر ببرج بوعرييج، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر.
- 10- توفيق، عطية توفيق (2009) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة"، رسالة ماجستير، علوم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة – فلسطين.
- 11- حليلة، قارح (2020)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام الوظيفي،-دراسة ميدانية بجامعة العريب بن مهدي أم البواقي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العريب بن مهدي، أم البواقي.
- 12- جواد، فاتن نهاد (2015)، تأثير المناخ الإبداعي في الأداء المتميز من خلال إدارة الذات دراسة تطبيقية في رئاسة الجامعة المستنصرية، رسالة ماجستير، علوم إدارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية، بغداد.
- 13- خليفة، ضحوة (2019)، اثر راس المال البشري على الابداع الاداري، رسالة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- 14- شادي، المسعود (2018) تمكين العاملين وعلاقته بالالتزام الوظيفي، رسالة ماجستير، علم الاجتماع وتنظيم العمل، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- 15- صفر، علي عقيل (2016)، تأثير عوامل تنمية الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمات السياحية، رسالة ماجستير، علوم السياحة، كلية العلوم السياحية/الجامعة المستنصرية، بغداد.
- 16- عنبر، نهى عبدالله (2019)، تأثير استراتيجيات ادارة المعرفة في الاداء المتميز دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة ماجستير في علوم الادارة العامة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد
- 17- عبيد، فاطمة علاء الدين (2020)، دور ممارسات ادارة المعرفة الاستراتيجية في تحقيق الأداء المتميز ، رسالة ماجستير في علوم الادارة الصناعية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
- 18- عبد الرحمن، دليل & عبدالكريم، اونجا (2021)، دور الذكاء الاستراتيجي في تحسين الأداء المتميز، رسالة الماجستير، علوم ادارة الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أحمد دراية أدرار – الجزائر.
- 19- رباحي، فوزية (2016)، اثر ضغوط العمل على الابداع الاداري للعاملين، رسالة الماجستير، علوم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- 20- ربيعي، الهاشمي (2021)، دور الذكاء الاستراتيجي في تحسين الأداء المتميز لمنظمات الأعمال دراسة ميدانية، اطروحة دكتوراه، ادارة الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار – الجزائر.
- 21- فركوس، دليلة فتيحة (2019)، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي، قالمة.
- 22- كونارة، ايناس بشير عبدالله (2019)، الإبداع الإداري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق علي جامعة افريقيا العالمية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية العلوم الادارية، جامعة افريقيا العالمية، الخرطوم.
- 23- كمونة، علي عبد الامير عبد الحسين (2013)، دور الملموسات في تحقيق الأداء المتميز بحث ميداني في كليات جامعة كربلاء، رسالة ماجستير في علوم في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، كربلاء.
- 24- نبيل، مرزوقي (2020)، القيادة بالقيم وعلاقتها بتعزيز الالتزام الوظيفي لدى العامل دراسة ميدانية مديرية الخدمات الجامعية المسيلة القطب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- 25- مصطفى، بلكو (2016)، أثر المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة الماجستير، علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة.

26- وردة، كروي & فريدة، بوفروة (2017)، الرقابة الإدارية و الالتزام الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص / تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل .

المصادر اجنبي

1. Abu Hamdi, I. N. (2019). The Reality of Administrative Creativity in the Directorate of Education in Aqaba Governorate in Jordan from the View Point of Its Employees. Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies, 10(27), 4.
2. COLARELLI ,STEPHEN M(2014). Career Commitment, Group & Organization Studies, Vol. 15 No. 2, June 1990 158-176.
3. Jones, M. L., Zanko, M., & Kriflik, G. (2006). On the antecedents of career commitment.
4. Mohammed , A & Dawood,F,S & Bushra , S , K (2019) , The excellent performance of operations according to modern manufacturing A study of the analytical survey of the refinery in Baghdad ,21(6), PP 59-73.
5. Salama, I. K. Y. (2018). The Relationship Between Organizational Culture and Administrative Creativity in Universities. European Scientific Journal, 14(4), 146.