

## الحياة التنظيمية ودورها في تعزيز الابداع الوظيفي بحث استطلاعي لآراء عينة من الموظفين في مديرية تربية العزيزية

أ. د. ضرغام علي مسلم العميدي<sup>1</sup> ، م. م. بشير عطاى رزاق العتبي<sup>2</sup> ، م. د. ولاء سلمان عبد الحمزة<sup>3</sup>

### المستخلص

يهدف البحث إلى الكشف عن العلاقة والتأثير بين متغير الحيوية التنظيمية من خلال أبعادها [البعد السلوكي والبعد الهيكلي ومجالات العمل] والمتغير التابع الابداع الوظيفي من خلال أبعاده [استكشاف وتوليد الفكرة و دعم وتنفيذ الفكرة]. وحددت مشكلة البحث في عدة تساؤلات تمحورت حول طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، ولأجل ذلك وضع مخطط فرضي للبحث يعبر عن اثنان من الفرضيات الرئيسية فضلاً عن فرضيتها الفرعية، ولأجل التأكد من صحة الفرضيات خضعت جميعها لاختبارات متعددة للتأكد من مدى صحتها . واعتمد البحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات، واستعمل البحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للبحث . وتم اختيار موظفي مديرية تربية العزيزية في محافظة واسط كمجتمع البحث ، وتم اختيار عينة من [ 54 ] موظف كعينة للبحث. وقد جرى تحليل البيانات من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية [ التحليل الوصفي ، معامل الارتباط ، معامل الانحدار البسيط ] واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج الاحصائي [ SPSS v.23 ] . وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها يمكن للحياة التنظيمية ان تساهم في تعزيز الابداع الوظيفي في مديرية تربية العزيزية.

الكلمات المفتاحية: الحيوية التنظيمية، الابداع الوظيفي، مديرية تربية العزيزية

### Organizational Vitality and its Role in Enhancing Employee Creativity A Survey of the Opinions of a Sample of Employees in the Aziziyah Education Directorate

Dhrgam Ali Muslim Al-Ameedi<sup>1</sup> , Bashir Atay Razzaq Al-Utbi<sup>2</sup> ,  
Walaa Salman Abd ALHamza<sup>3</sup>

### Abstract

The research aims to explore the relationship and influence between the variable of organizational vitality—through its dimensions [behavioral dimension, structural dimension, and work domains]—and the dependent variable of job creativity through its dimensions [idea exploration and generation, and idea support and implementation]. The research problem was defined through several questions that revolved around the nature of the correlation and influence between the research variables. To address this, a hypothetical framework was developed, which includes two main hypotheses along with their sub-hypotheses. In order to validate these hypotheses, they were subjected to various tests to determine their validity.

The research relied on a questionnaire as a tool for data collection and adopted the descriptive-analytical method as its research approach. The employees of the Aziziyah Directorate of Education in Wasit Governorate were chosen as the research population, and a sample of 54 employees was selected for the study.

Data were analyzed using a set of statistical methods, including descriptive analysis, correlation coefficient, and simple regression coefficient. The results were obtained using the statistical software SPSS v.23.

The research reached a set of conclusions, the most important of which is that organizational vitality can contribute to enhancing job creativity in the Aziziyah Directorate of Education.

**Keywords:** Job Creativity, Aziziyah Education Directorate

### انتساب الباحثين

<sup>1</sup> الكلية التقنية الإدارية /كوفة، جامعة الفرات  
الواسط التقنية، العراق، النجف الاشرف،  
54001

<sup>2</sup> مديرية تربية العزيزية، وزارة التربية،  
العراق، واسط، 52000

<sup>3</sup> كلية العلوم الادارية والمالية ، جامعة الامام  
جعفر الصادق [ع]، العراق، النجف الاشرف،  
54001

<sup>1</sup> dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq

<sup>2</sup> basheraletpy@gmail.com

<sup>3</sup> walaa.salman@ijsu.edu.iq

### <sup>1</sup> المؤلف المراسل

### معلومات البحث

تاريخ النشر: آب 2025

### Affiliation of Authors

<sup>1</sup> Management Technical College /  
Kufa, Al-Furat Al-Awsat  
Technical University, Iraq

<sup>2</sup> Aziziyah Education Directorate,  
Univ, Ministry of Education,  
Waist,

<sup>3</sup> College of Administrative and  
Financial Sciences, Imam Ja'far al-  
Sadiq University , Iraq, P. Code  
of Univ. City ..

<sup>1</sup> dr.dhrgam.ameedi.cku@atu.edu.iq

<sup>2</sup> basheraletpy@gmail.com

<sup>3</sup> walaa.salman@ijsu.edu.iq

### <sup>1</sup> Corresponding Author

### Paper Info.

Published: Aug. 2025

## المقدمة

بشكل عام صعوبة في تحديد افضل انماط الحيوية التنظيمية ومدى تأثيرها في مجريات العمل والعاملين ، إذ ينسحب ذلك لسلوكيات الافراد ومدى امتلاكهم نطاق من الحيوية التنظيمية والتي لا زالت قيد التأطير الفكري وترسيخ حدودها المعرفية إذ اشارت العديد من الدراسات الى ضرورة دراسة الحيوية من وجهات نظر مختلفة وضمن مستويات وظيفية مختلفة [مرووسين او قيادات ] وعدد عينات المنظمة وبشكل أكبر مما هو عليه في الوقت الحالي ، فضلاً عن توسيع دراستها في مجالات وبيئات مختلفة كالجاعات بهدف الحد من التفاوت المعرفي في طرح مفهوما وآليات قياسها وتعميق جذورها الفكرية ، مما شكل دافعا مهما تجاه دراسة هذا المتغير . في حين تمثلت المشكلة التطبيقية للبحث بالفجوة ما بين الفهم الفكري للمتغيرات والواقع الميداني الى المنظمة [ قسم تربية العزيرية ] قيد البحث، إذ تعاني التربيئات في العراق بشكل عام ومديرية تربية العزيرية قيد البحث من عدة مشاكل منها على مستوى موقعها وتصنيفها العلمي السنوي على مستوى محافظة واسط ، إذ لا يخفى على المتتبع أن تربية العزيرية لم تحصد مركزاً ضمن افضل التربيئات الفرعية في المحافظة ، وهذا بحد ذاته يتطلب البحث والفهم الأفضل للأسباب التي أدت الى ذلك ومحاولة وضع الحلول الملائمة، فضلاً عن وجود مشاكل أخرى وبهدف تحديد طبيعة المشكلة ضمن الحيز الممكن للبحث طرحت مجموعة من التساؤلات وهي:

1. ما مستوى توافر الحيوية التنظيمية في مديرية تربية العزيرية ؟
2. ما مستوى توافر الابداع الوظيفي لدى الموظفين داخل مديرية تربية العزيرية ؟
3. ما مدى واتجاه علاقة الارتباط ما بين الحيوية التنظيمية والابداع الوظيفي في مديرية تربية العزيرية ؟
4. ما مدى علاقة التأثير بين الحيوية التنظيمية والابداع التنظيمي في مديرية تربية العزيرية؟

## ثانياً : أهمية البحث

يكتسب البحث أهمية من خلال تطرقه الى موضوع حيوي وهام يساعد المنظمات على تعزيز مكانتها وقدرتها وكذلك رفع قيمتها للسيطرة على عملياتها وأنشطتها المختلفة داخل المنظمة وخارجها، وهو مفهوم الحيوية التنظيمية وخصائصها حول قدرة المنظمة على أن تحفيز قدراتها وتكتسب المعرفة وتنقلها بسرعة إلى جميع المستويات الإدارية فضلاً التفاعل والمشاركة والتعاون في العمل، ولكي تحقق المنظمة ذلك عليها العمل بشكل مستمر على إزالة

يشهد العالم اليوم الكثير من التعقيدات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والاختلافات في الرؤى والثقافات كافة. فضلاً عن التوسعات الكبيرة للمنظمات وتحولها من النشاطات المحلية والإقليمية الى النشاطات العالمية، الأمر الذي تحتاج فيه هذه المنظمات الى الكثير من الموارد البشرية. والكثير من هذه المنظمات يعد راس المال البشري هو مجرد آلة تعمل ويجب استغلالها لتحقيق أهداف المنظمات المادية دون الاهتمام بالأبعاد الإنسانية للأفراد ومنها نجد ما هي على العكس من هذا الفكر حيث اغلب المنظمات تؤمن بأن رأس المال البشري هو الأهم في المعادلة الاقتصادية وفي نجاح منظماتهم واستمراريتها وتحقيق الميزة التنافسية لها. وفي ظل هذا الفكر كان من الضرورة للمنظمات التفكير بكيفية إتباع الأساليب التنظيمية الحديثة التي من شأنها رفع المردودات للعاملين المادية منها والنفسية، فكانت الحيوية التنظيمية من الأساليب التي تساعد في هذا التوجه الجديد والتي تعد من اهم موضوعات نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي الحديثة والتي تتلاءم مع هذه التعقيدات والتطورات الحاصلة والتي سوف تحصل مستقبلاً، إذ تركز الحيوية التنظيمية على تحقيق المسائل الصحية للمنظمة بصورة عامة وان الاحترام والمشاركة في التعبير عن الآراء والأفكار الجديدة عن طريق الحوار التعاوني للتوصل الى حالات الألفة بين الحيوية التنظيمية والعاملين والابداع الوظيفي لتحقيق حالة من التكامل الفكري والنيات القصدية الصادقة التي تؤدي الى حالة من الابداع الوظيفي للعاملين في استكشاف الفرص واستغلالها لتوليد الأفكار الإبداعية الجديدة ذات القيمة وتنفيذها وقد قسم البحث إلى اربع محاور أساسية الأول تعلق بالمنهجية والمحور الثاني بالجانب النظري للبحث والمحور الثالث بالجانب العملي في حين اختتم الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

## المبحث الاول / منهجية البحث

## اولاً : مشكلة البحث

يعتبر مفهوم الابداع الوظيفي في المنظمات بصورة عامة ، بناء متعدد الابعاد وشامل يعكس جميع السلوكيات التي يمكن للموظفين عن طريقها المساهمة في خلق الابداع الوظيفي. الا أن نطاق الفهم الواسع للتعريف العامة عن الابداع الوظيفي ومستوياته لا زال مجالاً ممكناً للتفسير والتأويل سواء من حيث البناء المفاهيمي ونتائجه أو من حيث القياس والوصف معا مما يخلق حيزاً فكرياً يتيح للباحثين الخوض في دراسته لغرض إيجاد نقاط التقارب ما بين المتغيرين قيد الدراسة وخلق إطار عام يمكن عن طريقه تشخيص الابداع الوظيفي. كما يشوب مفهوم الحيوية التنظيمية

المنظمات التعليمية في بيئة التعليم الحكومي في وزارة التربية والتي تمكن [مديرية تربية العزيزية] من الوصول الى الابداع الوظيفي وتحقيقاً لهذا الهدف، يسعى البحث إلى تحقيق الاتي:

1. التعرف على المنظمة التعليمية ومدى حيويتها وخصائصها التي تتسجم مع الدور الذي تؤديه للوصول الى الابداع الوظيفي لدى الموظفين في مديرية تربية العزيزية .
2. المعرفة بمساهمة خصائص حيوية المنظمة التعليمية [ مديرية تربية العزيزية ] في تنمية الابداع الوظيفي لدى موظفيها.
3. تشخيص مستويات التأثير بين أبعاد خصائص حيوية المنظمة التعليمية وابعاد الابداع الوظيفي في مديرية تربية العزيزية.

#### رابعا : المخطط الفرضي للبحث

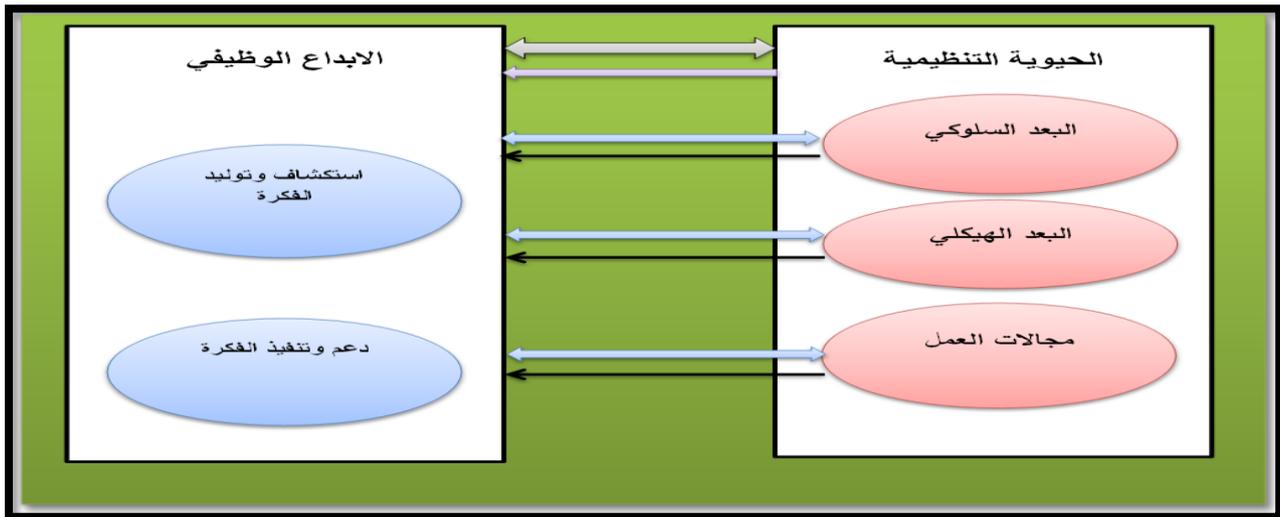
تم بناء نموذج مخطط فرضي للبحث على ضوء مضامين مشكلة البحث واهدافه والذي يوضح المتغيرات مع علاقة الارتباط والتأثير فيما بينهما . وكما موضح في الشكل [ 1 ] والذي يمكن توضيحه بما يأتي :

- 1- المكون الاول لمخطط البحث: [ المتغير المستقل ] يمثل الحيوية التنظيمية بأبعادها الثلاث وهي [ البعد السلوكي، البعد الهيكلي ، مجالات العمل ] .
- 2- المكون الثاني لمخطط البحث: [ المتغير المعتمد ] يمثل الابداع الوظيفي ببعدين هما : [استكشاف وتوليد الفكرة ، دعم وتنفيذ الفكرة] .

جميع العقبات والعوائق عن تبني روح الحيوية التنظيمية أمام عملية التعلم والتحفيز والمشاركة لتصل الى هدفها في تحقيق الابداع الوظيفي. اما على مستوى الصعيد الميداني تسمو اهمية البحث بالنسبة للبيئة العراقية ولاسيما الجانب الخدمي ويسهم من خلال معالجته ونتائجه في مديريات التربية بصورة عامة ومديرية تربية العزيزية على وجه الخصوص الى كيفية توظيف خصائص وغايات حيوية المنظمة للوصول الى الابداع الوظيفي في جميع انشطتها ومستوياتها. كما تتعلق الأهمية التطبيقية للبحث بمحورين الأول يتعلق بمستوى تأثير المنظمة [ مديرية تربية العزيزية ] قيد البحث في توليد المهارات والقدرات والامكانيات لدى الموظفين والتي تعد المرتكز الأساسي في نجاح عمل المنظمات فضلاً عن مستوى تأثيرها الأكاديمي في المجال البحثي والعلمي على المستوى المحلي وبما ينعكس بالإيجاب على قطاعات الدولة المختلفة ، اما المحور الثاني من أهمية دراسة المتغيرات الحيوية التنظيمية ، والابداع الوظيفي ضمن مديرية تربية العزيزية إذ من الممكن ان تشكل هذه المتغيرات فلسفة عمل جديدة تعزز من توجهات الإدارة في المنظمة نحو تحقيق افضل مستويات العمل والأداء والتعامل داخل [ مديرية تربية العزيزية ] ومع المستفيدين من خدماتها وبما يحقق الأهداف العامة للمديرية والوزارة التابعة لها.

#### ثالثا: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس للبحث في الوقوف على خصائص حيوية



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

#### خامساً : فرضيات البحث

ماتكون صياغة الفرضيات تركز على فرضيتين رئيسيتين بين

وتعد من المحاور الاساسية ضمن منهجية البحث العلمي وغالبا

والتي ضمت [ 54 ] موظفا وموظفة من مديرية تربية العزيزية ولمختلف العناوين الوظيفية .

### المبحث الثاني الجانب النظري للبحث

#### اولا- مفهوم الحيوية التنظيمية

تشير الحيوية بشكل عام إلى الصحة أو النمو وتم تعريف الحيوية التنظيمية على أنها صحة المنظمة أو نموها ، والذي يتم تحديده من خلال النمو المالي والفكري والإبداعي للمنظمة [1] تتدمج المنظمات ، الأكثر حيوية بطبيعتها ، النظام بطريقة مستمرة لإلهام التحديات داخل المنظمة ، وتمكين الأعضاء الأفراد والمنظمة ككل من تحقيق علاقة رابحة. [2]

أن مفهوم الحيوية التنظيمية جديد نسبياً في المنظمة ، إلا أنه ظل موضوعاً مهماً نظراً لأنه يشير إلى القوة والقدرة على تحمل الضغوط البيئية التي تعيق القدرة على البقاء ، حيث يتطلب تحقيق الحيوية التنظيمية إلى تحقيق شخصية إستراتيجية وإدارية مدروسة تدعم الموظفين على جميع مستويات العمل.

كما يشار إلى أن الحيوية التنظيمية هي مجمل القدرات الهيكلية و التشغيلية والإدارية للمنظمات التي يتم الحفاظ عليها من أجل البقاء على المدى الطويل .

ان الحيوية التنظيمية هي حالة إيجابية ومتعددة الأبعاد تنتج عن تفاعل الشخص المستمر مع العناصر والفئات المهمة للوظيفة وبيئة العمل الناتجة ، وزيادة القوة البدنية والعقلية ، ومرونة العمل ، والاستعداد للاستثمار في الوظيفة ومقاومة المشاكل وتحديات بيئة العمل [3].

بالإضافة إلى ان الحيوية التشغيلية والحيوية المعرفية، فان الحيوية التنظيمية تشير إلى كل شيء يتعلق بالقدرة على تحفيز طاقة المنظمات عبر جميع الأدوار والجوانب التي تحافظ على قدرتها في تحقيق الأهداف. هذا يعني ببساطة أن الحيوية تعني الإدارة الفعالة والبراعة للمنظمة في تعهداتها اليومية وتطورها في نهاية المطاف إلى كيان مبتكر موجه نحو السوق وموجه نحو هدف المنظمة [4].

يرى الباحثين ان الحيوية التنظيمية هي حالة حيوية صحية تزيد من قوة المنظمة وتمكنها من القدرة على البقاء على المدى الطويل. تماماً مثل الأشخاص الأصحاء ، فإن أداءهم أفضل ، ويكونون أكثر مقاومة للمشاكل ويتحسنون بسرعة عند حدوث مشكلة. يساعد نموذج الحيوية المؤسسات والمنظمات بصورة عامة على تقييم معدل حيويتها وتحسين ذلك ، مما يضمن بقائها بصحة جيدة بمرور الوقت.

متغيرات البحث الأساسية وهي فرضية الارتباط وفرضية التأثير وتنبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي كما يأتي:

الفرضية الرئيسية الأولى H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحيوية التنظيمية والابداع الوظيفي

ومن خلال هذه الفرضية تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى H11: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البعد السلوكي والابداع الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية H12: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البعد الهيكلي والابداع الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة H13: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجالات العمل والابداع الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية H2: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية ذات دلالة احصائية للحيوية التنظيمية في الابداع الوظيفي.

ومن خلال هذه الفرضية تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى H21 : توجد علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية ذات دلالة احصائية للبعد السلوكي في الابداع الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية H22:توجد علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية ذات دلالة احصائية للبعد الهيكلي في الابداع الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة H23: توجد علاقة تأثير معنوي ذو دلالة احصائية ذات دلالة احصائية لمجالات العمل في الابداع الوظيفي.

#### سادسا: حدود البحث

تمثلت حدود البحث بالاتي :

(أ) الحدود البشرية : تمثلت الحدود البشرية للبحث بالملاك الوظيفي لديوان [ مديرية تربية العزيزية ] من الموظفين العاملين داخل المديرية .

(ب) الحدود الزمانية : تمثلت الحدود الزمانية لهذا البحث بالمدة التي شملت الاطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين

2024/11/21 ولغاية 2025/4/1

(ت) الحدود المكانية: كان اختيار المديرية العامة لتربية واسط / مديرية تربية العزيزية لإجراء الجانب الميداني للبحث .

#### سابعا: مجتمع وعينة البحث

تضمن البحث جميع الكادر الوظيفي في ديوان [ مديرية تربية العزيزية ] في حين كانت العينة المستهدفة [ 54 ] موظفاً ، حيث جرى توزيع الاستبانة عليهم يدوياً وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي ، وبالتالي جرى تحديد عينة البحث بالطريقة العشوائية

**ثانيا- اهمية الحيوية التنظيمية**

تساهم الحيوية التنظيمية على عملية إنشاء وتسخير القدرات التنظيمية الخاصة تلك التي توفر مزايا تنافسية فريدة. تختلف هذه القدرات في مرونتها وقدرتها على التكيف عن تلك التي تهتم إلى حد كبير بالتنسيق والتحكم في أنشطة الأعمال ، من خلال القدرة على تحسين المنتجات والعمليات بشكل تدريجي من خلال التعلم الفردي والجماعي إلى تلك "إعادة التشكيل" التي تمكن الشركات من تحويل كفاءاتها ومعارفها بشكل جذري [5] يدمج النموذج المثالي للحياة التنظيمية عناصر المعرفة للأنشطة والقيادة والأشكال التنظيمية ومرحلة النمو ومشاكل النمو. إنه يميز نفسه عن النماذج الأخرى ، ليس بسبب عناصر المعرفة التي تتكون منها - وكلها معروفة جيداً - ولكن بسبب العلاقات بين هذه العناصر. "لا يوجد شيء جديد ، فقط مجموعات جديدة". هذه الروابط الجديدة هي التي تزود المنظمات التي تحتاجها للتأثير على التطوير التنظيمي بطريقة موجهة نحو الهدف.

وعليه فإن التطور التكنولوجي وظروف القطاعات الخدمية المختلفة أمثلة لمتطلبات البيئة، فضلا عن تشعب التحديات وزيادة شدة المواجهة بين المنظمات وسرعة تغير الظروف البيئية، كل ذلك يعد باعثا حاسما للإبداع والتطوير الذي لا يمكن تحقيقه من دون امتلاك المنظمة لقدرات تحقق ذلك للمنظمات الرامية إلى التمييز في خدماتها. [6]

يمكن أن تظل المنظمة التي يمكنها تغيير نفسها فيما يتعلق بالبيئة حيوية لفترة أطول. لكي تظل شركة Unilever قادرة على المنافسة ، فقد اعتبرت الحيوية على أنها مهمتها الجديدة التي تقول "أضف الحيوية إلى الحياة". يجب أن تتطور الحيوية التنظيمية إلى العمل نفسه وإلى الأشخاص الذين يعملون في المنظمة .

**ثالثاً- ابعاد الحيوية التنظيمية .**

العوامل التي تشكل الحيوية التنظيمية هي في ثلاثة أبعاد: البعد السلوكي ، البعد الهيكلي ، ومجالات العمل.

**1- البعد السلوكي**

ويتمثل بالتفاؤل تجاه المستقبل ، والانبساط ، والصحة البدنية والعقلية ، والثقة بين المديرين والموظفين ، وإدارة الصراع ، والتفكير الإيجابي ، وزيادة مستوى التزام الموظف بالعمل ، واستخدام هيكل مرن .

**أ - البعد الهيكلي:**

تمثل مجموعة ممارسات يجب ان تتبناها المنظمة ، مثل تحسين قواعد وأنظمة العمل ، وتحسين الهيكل التنظيمي والهيكل الأكثر مرونة ، والآليات الهيكلية الموجهة نحو النمو ، والإدارة

الإستراتيجية للموارد البشرية ، والأداء العالي والإنتاجية للموظفين.

**ج - مجالات العمل**

تشمل أبعاد مجالات العمل للحياة التنظيمية ثقافة التفاعل التنظيمي ، والجهود المبذولة لتغيير الثقافة التنظيمية بنهج سعيد وديناميكي ، وملاءمة ثقافة الموظفين مع ثقافة المنظمة ، وثقافة المرونة و تم تحديد القدرة على التكيف والاهتمام بالعمل [7]

**رابعاً : مفهوم الابداع الوظيفي**

يعتبر الابداع الوظيفي المحرك الاساس في نجاح المنظمات ، حيث يمكن المنظمات أن تضع الابداع في من اولويات انشطتها الوظيفية وممارساتها كأساس لقيادتها وقوتها من بين منافسيها ، وهذا يعني أن المنظمات يجب إلا تعتمد على تطويرها الداخلي للمنتجات والخدمات الجديدة فقط بل يجب ان تسعى إلى تشجيع الابداع في كل وظائفها ومن خلال جميع حدودها وعلى طول سلسلها التجهيزية الخاصة بها [8].

وعرف الابداع الوظيفي أنه العملية ذات المعرفة الذهنية الذي يتفاعل فيها الافراد والمديرون مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة ويتخطى ما هو مألوف للوصول الى شيء جديد غير مألوف وربما يكون هذا الشيء اما سلعة معينة جديدة او اسلوب جديد او عملية جديدة وغيرها والذي يؤدي تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة .

وبالتالي يتم اعتماد نظام الابداع الوظيفي على القوى التنظيمية، اذ ان النجاح في تحقيق المنافع الاجتماعية والاقتصادية يعكس صورة جيدة عن التزام المنظمات بدعم التميز في خلق المعرفة ودعم النظم المتعلقة بالإبداع والتقليل من مخاطر الاستثمار في البحث والتطوير وضمان توفير التقنيات الجديدة التي تسهل الممارسات الوظيفية، ويمكن ان يتحقق الإبداع الوظيفي بواسطة مزج ذوي الكفاءات والخبرات غير المنسجمة لتقديم افكار وراء وعلاقات جديدة ومتنوعة لم يأت بها احد من قبل. [9]

يمكن القول ان الابداع الوظيفي هو الارضية الصلبة المتينة التي يمكن ان تستند عليها المنظمات من اجل بناء القدرات الأساسية اللازمة في خلق الميزة التنافسية المستدامة، ونظراً لبيئة الأعمال الديناميكية وسرعة التغييرات التكنولوجية يكتسب استخدام الابداع لتحقيق ميزة تنافسية أهمية في منظمات الاعمال [10]

تظهر الجوانب الابداعية سواء كانت بدايتها فكرة أو سلوك أو ممارسة أو منتجاً جديداً في المنظمات بطريقتين مختلفتين وهي اما ان يولد الابداع اي يتم انشاءه وتطويره في المؤسسات أو يعتمد اي يتم إنشاءه في مكان آخر غير المنظمة المعتمدة [11].

أ - الأبداع وظيفة ذات صلة في الاقتصاد فهو ضروري عندما يكون هناك تسويق منتج أو خدمة جديدة أو تحسينها بدلاً من المنتجات أو الخدمات الحالية، وهذا ما يفسر أن الإبداع أمر أصبح بالغ الأهمية كونه يؤدي إلى ظهور منتجات وخدمات جديدة إلى السوق تخدم الوضع الاقتصادي.

ب - يمكن للأبداع أن يعمل على التوصل إلى عملية إنتاج بديلة أو حتى تحسين عملية الأعمال الحالية، إن التوصل إلى شكل جديد من أشكال الإنتاج، ينطوي على كفاءة قصوى لأنه يتعلق بالإنتاج ويمكن أن يشمل تقليل الوقت أو زيادة الإنتاج أو إنتاج منتجات أفضل وتقليل الكلف. ت. الدخول إلى أسواق جديدة عن طريق الإبداع في إيجاد طرق تسويقية سلسلة للبيع وتعامل مرن مع الزبائن، فأن هذا سيزيد من الحصة السوقية للمنظمة فضلاً عن الزيادة في الأرباح.

#### سادسا ابعاد الإبداع الوظيفي

اعتمد الباحثين على الأبعاد التي تبناها [15] والتي يتكون من بعدين أساسيين وكما موضح ادناه .

#### 1 - استكشاف وتوليد الفكرة

ان تصور الأفكار الجديدة واستكشافها واستغلالها الى حد بعيد أساسا الى الإبداع، فإن لهم خطوة اساسية وهي ابتكار فكرة جديدة لديها القدرة على أن تتحول إلى الحل الناجح لدى الافراد والمنظمات ، و هذه الخطوة تسهم إلى حد كبير في الإبداع الشامل لدى المنظمة [16].

ويعرف الاستكشاف بأنه تجربة لخلق الأفكار أو الطرق الجديدة المدروسة للقيام بالأشياء [17] ، حيث إن جميع الأفكار الإبداعية تقريباً تتضمن خلق الأفكار واختيار الأفضل منها والتي تصدر من الموظفين أصحاب المعرفة والخبرة والمهارات والخيال الواسع. وغالبا ما تكون مصادر هذه الافكار تنبع من داخل بيئة المنظمة وهي المصدر الأساس اي [المصدر الداخلي] إذ تسلط الضوء على مجالات التسويق والمبيعات والإدارة العليا ومدخلات البحث والتطوير،

وان من اهم المصادر الخارجية في شكل مشاركة من قبل العملاء الذين لديهم رغباتهم واحتياجاتهم وحلولهم الخاصة للمنتجات الممكنة، وقت يقدم المنافسون أيضا أفكار جديدة، فيمكن أن تحرض معرفة منتج المنافس فريقاً كبيراً من الموظفين من اجل إنشاء منتجات جديدة أو تحسين منتجات جرى تسويقها بالفعل من قبل المنظمة، ويجب أن تؤخذ بعين الاعتبار أن الأفكار المتولدة متوائمة مع رسالة وروية واهداف المنظمة وقيمتها ومن هنا تتضح الأهمية بعد توليد الفكرة. [18]

ويعتبر الإبداع واحدا من اهم المقومات المتربطة بالنجاح الحقيقي في المنظمات ويمثل العنصر الأساسي للوصول إلى رضا الزبائن وتحقيق رغباتهم وقد يكون الإبداع اما تقديم خدمات جديدة أو تطوير خدمات حالية أو تقديم عملية جديدة أو تطوير عملية حالية واسلوب تسويقي جديد أو ممارسات جديدة في مجال الاعمال [12]

تؤكد جميع الدراسات على الأهمية الكبيرة في توزيع المسؤوليات الإبداعية على جميع مستويات المنظمة مع التركيز الهام على الدعم المستمر للموظفين في عملية إعادة اكتشاف ثقتهم الإبداعية لتوليد الأفكار الجديدة وتجربتها.

ان القدرات الإبداعية ضرورية لتعزيز الثراء الوظيفي والبدائل الوظيفية وبناء على ذلك تسعى جميع المنظمات المحلية والدولية إلى تعزيز القدرات الإبداعية لجميع موظفيها داخل وخارج المنظمة، والنظر إلى التعقيدات التي يترتب عليها تقييم الأفكار الجديدة وصولاً إلى تنفيذها ، حيث تفضل المنظمة تسع وتسعين فكرة سيئة وفكرة مبدعة على مجرد مائة فكرة جيدة اذ ينتج عن الافكار الجيدة أرباح متوقعة وزيادة الكفاءة، أما الأرباح الهائلة الاستثنائية لا تتحقق إلا بالأفكار المبدعة فضلاً عن تعظيم الكفاءة الناجمة عن الأبداع الوظيفي [13].

يرى الباحثين بأن الإبداع الوظيفي هو المبادرة التي يبادر فيها الأفراد العاملون للخروج من النمط التقليدي في التفكير الى التعرف على المشاكل التي تواجه المنظمات واكتساب المعرفة ، والبحث عن العناصر المفقودة في العمل"، ان الحاجة للأبداع تظهر وتولد نتيجة الظروف التي تفرضها التغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية ، مثل التغيرات التكنولوجية وتغير اذواق الزبائن او الحاجة الى اسلوب عمل افضل او وجود ثغرة في اداء المنظمة عكس ما هو مخطط له .

#### خامساً- أهمية الإبداع الوظيفي

تسعى المنظمات عن طريق عملها المتواصل الى البقاء والمنافسة وتحقيق الأرباح ولتحقيق هذه الأهداف عليها ان تتبع بعض الاستراتيجيات والخطط الكفيلة للوصول الى اهدافها المرسومة حيث هناك الكثير من السياسات التي تساعد المنظمات على ذلك ومن هذه السياسات اتخاذ دعم الأبداع الوظيفي مبدأ من مبادئها ليحقق ما تهدف وتسعى اليه، لذا كان للأبداع الوظيفي أهمية وفوائد على مستوى العاملين والمنظمات وحتى على مستوى اقتصاديات الدول، سنعرض هنا بعض النقاط التي تخص الأهمية والفوائد [14]

لقد أظهر تحليل البيانات الخاصة باجابات عينة البحث على استمارة الاستبيان المتضمنة المقاييس الخاصة بمتغير الحيوية التنظيمية في البحث ما يأتي:

## 2 - دعم وتنفيذ الفكرة

يظهر المثابرة والإيمان والالتزام، قد لا تترك الفكرة الإبداعية إمكاناتها الكاملة يجب أن يصيغ الإبداع معياراً في المنظمات وليس حدثاً عرضياً يعتمد على الحدث والفرد القوي ذات التفكير الفريد الذي يبذل قدراً كبيراً من الجهد والمطلوب دعم كل من الفكرة الفردية وعملية الإبداع . وغالباً ما يوصف بطل الإبداع بأنه شخص يربط الأشخاص المتحمسين حول فكرتهم مع الآخرين الذين يمكنهم مساعدتهما قد يكون شخص يدعم على نطاق أوسع عملية الإبداع عن طريق توفير الأدوات والموارد [19]]

اذ يجب تنفيذ الفكرة المدعومة وتطبيقها وتحويل عملية تنفيذ الأفكار الجديدة إلى ابداعات في المنتجات بما في ذلك المنتجات الجديدة أو الخدمات أو الإبداعات الإدارية والأنشطة الجديدة والعمليات الاجتماعية والهياكل داخل المنظمة وفي أي من نشاطات المنظمة الأخرى الى جانب هذه الخطوة تظهر السلوكيات الإبداعية لدى لموظفين عندما يقومون ببناء نموذج أولي للإبداع واختباره والتعديل عليه ، ومن ثم إطلاق النتائج الإبداعية في الأسواق أو جعل الإبداعات جزءاً منتظماً من العمليات التنظيمية.

### المبحث الثالث- الجانب العملي للبحث

#### اولا- تحليل ابعاد متغير الحيوية التنظيمية وفقاً لإجابات العينة

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي متغير الحيوية التنظيمية [3.19] وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ [3] المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة وبلغ الانحراف المعياري [0.68] وبأهمية نسبية [64%].
  2. جاء البُعد الهيكلي بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية التي بلغت [65%] و بوسط حسابي قدره [3.26] وانحراف معياري قدره [0.75] وجاءت الابعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية ، إذ احتل بُعد مجالات العمل المرتبة الثانية بأهمية نسبية [64%] وبوسط حسابي مقداره [3.22] وانحراف معياري يبلغ [0.83] والبُعد السلوكي بالمرتبة الثالثة بأهمية نسبية [62%] وبلغ الوسط الحسابي [3.09] والانحراف المعياري [0.85].
  3. تشير النتائج اعلاه ان المنظمة المبحوثة والمتمثلة مديرية تربية العزيزية لديها اهتمام مقبول بابعاد الحيوية التنظيمية من حيث الهيكل التنظيمي المناسب باختصار الروتين الاداري كذلك مجالات العمل وعملية توفير مناخ عمل ملائم، فضلاً عن البعد السلوكي الخاص باعتماد السلوكيات الوظيفية التي تساهم في تنشيط حيوية المنظمة ونشاطها .
- واستناداً على ما تقدم يمكن توضيح ترتيب الابعاد حسب الأهمية النسبية والوسط الحسابي والانحراف المعياري كما في الجدول [1]

الجدول (1) ترتيب ابعاد مقدرات الحيوية التنظيمية حسب اهميتها

الترتيب	الأهمية النسبية [شدة الإجابة]	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثالث	0.62	0.85	3.09	البعد السلوكي X1
الاول	0.65	0.75	3.26	البعد الهيكلي X2
الثاني	0.64	0.83	3.22	مجالات العمل X3
	0.64	0.68	3.19	اجمالي متغير الحيوية التنظيمية X

#### ثانياً- تحليل ابعاد الابداع الوظيفي وفقاً لإجابات العينة

لقد أظهر تحليل البيانات الخاصة باجابات عينة البحث على استمارة الاستبيان المتضمنة المقاييس الخاصة بابعاد الابداع الوظيفي في البحث ما يأتي :

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال الابداع الوظيفي [3.24] وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ [3] ، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة و بانحراف معياري قدره [0.65] وأهمية نسبية [65%].
2. جاء بُعد دعم وتنفيذ الفكرة من حيث الأهمية النسبية ليحتل المرتبة الاولى بأهمية نسبية مقدارها [65%] وبوسط حسابي قدره [3.25] وبانحراف معياري مقداره [0.70]، و

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال الابداع الوظيفي [3.24] وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار

اهتمامها بابعاده بشكل متقارب المتمثلة باستكشاف وتوليد الافكار وكذلك دعم وتنفيذ الافكار الخاصة بالموظفين من اجل تنمية القدرات الابداعية ، ويوضح الجدول [2] الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بابعاد الابداع الوظيفي.

احتل بُعد استكشاف وتوليد الفكرة المرتبة الثانية باهمية نسبية [65%] ويوسط حسابي مقداره [3.23] وانحراف معياري مقداره [0.72].

3. شير النتائج اعلاه ان المنظمة المبحوثة والمتمثلة مديرية تربية العزيزية تهتم بالابداع الوظيفي وذلك من خلال

الجدول (2) ترتيب الاهمية النسبية بين ابعاد الابداع الوظيفي

الترتيب	الاهمية النسبية [شدة الإجابة]	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثاني	0.65	0.72	3.23	استكشاف وتوليد الفكرة y1
الاول	0.65	0.70	3.25	دعم وتنفيذ الفكرة y2
	0.65	0.65	3.24	اجمالي متغير الابداع الوظيفي y

اختبار الفرضية الرئيسية الاولى :

- الفرضية الرئيسية الاولى [H1]: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الحيوية التنظيمية و الابداع الوظيفي .
- تعبّر معطيات الجدول [3] عن قبول الفرضية الرئيسية الاولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين الحيوية التنظيمية و الابداع الوظيفي على المستوى الكلي ، ويتضح من خلال المؤشرات التي تشير إلى وجود ارتباط موجب على المستوى الكلي بمقدار [0.876] وبدلالة معنوية بمستوى [1%] ، ومن ذلك نستنتج تحقق الفرضية الرئيسية الاولى .

ثالثاً -اختبار وتحليل فرضية علاقة الارتباط

استكمالاً للعمليات الوصفية والتشخيصية القائمة على معطيات التحليل الوصفي للمتغيرات، وانسجاماً مع أهداف البحث ، واختباراً لأنموذجها، تهدف هذه الفقرة إلى اختبار علاقات الارتباط في ضوء تساؤلات البحث حيث تم وضع عدد من الفرضيات لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات نموذج البحث الفرضي ، ولغرض التحقق من ذلك تم تصنيف وتبويب البيانات الواردة في استمارة الاستبيان لغرض تحليلها ومعالجتها وفق طرائق وأساليب إحصائية ملائمة مع الاعتماد على تحليل ارتباط بيرسون.

الجدول [3] نتائج علاقات الارتباط بين بين ابعاد الحيوية التنظيمية و الابداع الوظيفي

النتيجة	مقدار علاقات الارتباط	نص الفرضية	الفرضية الفرعية
قبول الفرضية	0.780**	توجد علاقة ارتباط موجبة احصائية بين البعد السلوكي والابداع الوظيفي	الاولى
قبول الفرضية	0.592**	توجد علاقة ارتباط موجبة احصائية بين البعد الهيكلي والابداع الوظيفي	الثانية
قبول الفرضية	0.829**	توجد علاقة ارتباط موجبة احصائية بين مجالات العمل والابداع الوظيفي	الثالثة
قبول الفرضية	0.876**	توجد علاقة ارتباط موجبة احصائية بين الحيوية التنظيمية والابداع الوظيفي	الفرضية الرئيسية

[0.780] وبدلالة معنوية بمستوى [1%] .

كما اشارت النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية بوجود علاقة ارتباط احصائية البُعد الهيكلي والابداع الوظيفي بمقدار [0.592] وبدلالة معنوية بمستوى [1%].

اختبار الفرضيات الفرعية لعلاقات الارتباط

لقد اشارت نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات الفرعية على مستوى الابعاد بقبول الفرضية الفرعية الاولى وذلك بوجود علاقة ارتباط احصائية بين البُعد السلوكي والابداع الوظيفي بمقدار

كما اظهرت النتائج قبول الفرضية الفرعية الثالثة بوجود علاقة ارتباط احصائية بين مجالات العمل والابداع الوظيفي بمقدار [0.829] وبدلالة معنوية بمستوى [1%].

#### رابعاً- اختبار وتحليل فرضية علاقة التأثير

استكمالاً لاختبار نموذج البحث وفرضياتها ، استلزم الأمر تحديد درجة تأثير الحيوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة في متغير الابداع الوظيفي ، وهذا ما جاء في الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص

على [ وجود علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية للحبوية التنظيمية في الابداع الوظيفي] وذلك على النحو الآتي :

#### اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يتولى هذا المحور مهمة الكشف عن طبيعة التأثير الواردة في الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير إلى وجود علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية للتسويق الابتكاري في الابداع الوظيفي، ولغرض اثبات قبول تلك الفرضية او رفضها لابد من معرفة نتائج تحليل اختبارات الانحدار البسيط والمتعدد لمتغيرات البحث على المستوى الكلي او على مستوى الابعاد الفرعية وكما في الجدول [4] الاتي:

الجدول [4] نتائج علاقات التأثير لابعاد الحيوية التنظيمية في الابداع الوظيفي

الفرضية الفرعية	نص الفرضية	قيمة معامل التحديد R2	قيمة F	درجة التحليل Sig	النتيجة
الاولى	توجد علاقة تأثير احصائية للبعد السلوكي في الابداع الوظيفي	0.61	80.974	0.000**	قبول الفرضية
الثانية	توجد علاقة تأثير احصائية للبعد الهيكلي في الابداع الوظيفي	0.35	28.117	0.000**	قبول الفرضية
الثالثة	توجد علاقة تأثير احصائية للمخاطر المحسوبة في الابداع الوظيفي	0.69	114.552	0.010*	قبول الفرضية
الفرضية الرئيسية	توجد علاقة تأثير احصائية للتسويق الابتكاري في الابداع الوظيفي	0.77	172.219	0.000**	قبول الفرضية

المصدر: من إعداد الباحثين وفقاً لمخرجات التحليل الاحصائي في برنامج SPSS.var23

وبناء على ما جاء من النتائج المبينة في الجدول [8] والتي تظهر نتيجة التأثير بين متغيرات البحث الحيوية التنظيمية والابداع الوظيفي والتي اثبتت وجود تأثير معنوي بين متغيري البحث وذلك حسب نتيجة التحليل [P-Value=0.000] ، وقد بلغت قيمة [F] [172.219] التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية [1%] ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا الانموذج بلغت وفقاً لقيمة [R<sup>2</sup>] والبالغة [0.77] ، وهذا يشير إلى ان متغير الحيوية التنظيمية يفسر ما قيمته [77%] من المتغير المستجيب والمتمثل بالابداع الوظيفي وباقي النسبة تعود لمتغيرات اخرى لم يتناولها النموذج وعلى هذا الاساس فان هذا الامر يؤدي الى تحقق الفرضية الثانية على المستوى الكلي .

#### اختبار الفرضيات الفرعية لعلاقات التأثير

لقد اشارت نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات الفرعية على مستوى الابعاد بقبول الفرضية الفرعية الاولى وذلك بوجود علاقة تأثير احصائية للبعد السلوكي في الابداع الوظيفي حسب نتيجة

التحليل [P-Value=0.000] ، وقد بلغت قيمة [F] [80.974] التي تعد قيمة معنوية مقبولة عند مستوى معنوية [1%] ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا البُعد بلغت وفقاً لقيمة [R<sup>2</sup>] والبالغة [0.61] ، وهذا يشير إلى ان البُعد السلوكي يفسر ما قيمته [61%] من المتغير المستجيب والمتمثل بالابداع الوظيفي . كما اوضحت النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية وذلك بوجود علاقة تأثير احصائية للبعد الهيكلي في الابداع الوظيفي حسب نتيجة التحليل [P-Value=0.000] ، وقد بلغت قيمة [F] [28.117] التي تعد قيمة معنوية مقبولة عند مستوى معنوية [1%] ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا البُعد بلغت وفقاً لقيمة [R<sup>2</sup>] والبالغة [0.35] ، وهذا يشير إلى ان البُعد الهيكلي يفسر ما قيمته [3%] من المتغير المستجيب والمتمثل بالابداع الوظيفي .

كما اظهرت النتائج قبول الفرضية الفرعية الثالثة بوجود علاقة تأثير احصائية لُبعد مجالات العمل في الابداع الوظيفي حسب نتيجة التحليل [P-Value=0.010] ، وقد بلغت قيمة [F] [114.552] التي تعد قيمة معنوية مقبولة عند مستوى معنوية

5- ضرورة اعتماد الانشطة التي تدعم حيوية المنظمة ونشاطها وتساهم بتحقيق الابداع الوظيفي.

[1%] ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا البُعد بلغت وفقاً لقيمة  $[R^2]$  والبالغة [0.69] ، وهذا يشير إلى ان بُعد مجالات العمل يفسر ما قيمته [69%] من المتغير المستجيب والمتمثل بالابداع الوظيفي .

#### المصادر

- [1] Vicenzi, R.; Adkins, G. A Tool for Assessing Organizational Vitality in n Era of Complexity. Technol. Forecast. Soc. Chang. 2000,64, 101-113.
- [2] Bishwas, Sumant Kumar,[2011], Conceptualization of Organization itality based on Strategic Knowledge Management.
- [3] Widodo W , Damayanti R. [2020]. Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment. Management Science Letters, 10[9]: 2131-2138.
- [4] Hadipour,Mubadale&Khani,Kamran Mohammad&Davoodi,amir Hossein Mohammad,[2020], Identifying and analyzing obstacles affecting organizational vitality in government organizations, Sociology of education, volume 15, number 1, spring and summer 1301, pages 108-97.
- [5] Whitley,Richard,[2007],Business Systems and Organizational Capabilities Strategic Learning and Corporate Vitality in the Downstream Aviation Sector in Nigeria.
- [6] Hitt, M.A., Ireland, D.R. &Hoskisson, R.E. [2003]. "Strategic Management Competitiveness and Globalization" 5th Ed, by South Western: USA.
- [7] Faghih, M. B., Sarlak, M. A. [2021]. "Provide a Three-Dimensional Framework of Organizational Vitality". *Public Organizations Management*, 9[4], 41-54. [in Persian]
- [8] Mostafa, N. & Negm, A. [2018] "Promoting organizational sustainability and innovation: An exploratory case study from the Egyptian

#### المبحث الرابع -الاستنتاجات والتوصيات

##### اولاً- الاستنتاجات

- 1- يمكن عند تطبيق ابعاد الحيوية التنظيمية في الدائرة المبحوثة ان تكون كأحد العوامل المساهمة في تعزيز الابداع الوظيفي وتحسين واقع العمل في مديرية تربية العزيرية.
- 2- ان الدائرة المبحوثة لديها اهتمام مقبول بتطبيق اسس الحيوية التنظيمية من اجل مواكبة التغيرات المحيطة بها والعمل على تحسين واقع الاجراءات التنظيمية بما يعزز من فاعلية الابداع الوظيفي .
- 3- ان الدائرة المبحوثة تبدي استعداد للوصول الى الابداع الوظيفي المتميز في بيئة العمل من اجل تعزيز قدراتها التنظيمية.
- 4- ان الدائرة المبحوثة تهتم بالجوانب السلوكية للموظفين بما يزيد من قدرتها فيتعزيز الابداع الوظيفي لديهم.
- 5- تهتم الدائرة المبحوثة بتسهيل الهياكل التنظيمية في بيئة العمل و هذا بدوره ينعكس على حيوية ادائها التنظيمي وتعزيز الابداع الوظيفي لدى موظفيها.
- 6- تعمل الدائرة المبحوثة على الاهتمام بمجالات العمل من اجل تطوير قدرات موظفيها بما يساهم بتعزيز ابداعهم الوظيفي.
- 7- يوجد تأثير واضح لأبعاد الحيوية التنظيمية في تحسين الابداع الوظيفي بالدائرة المبحوثة المتمثلة بمديرية تربية العزيرية.

##### ثانياً- التوصيات

- 1- ضرورة اهتمام الدائرة المبحوثة بزيادة انشطتها المساهمة في تعزيز الحيوية التنظيمية في اجراءاتها التنظيمية.
- 2- ينبغي على الدائرة المبحوثة توفير الظروف المساهمة في تعزيز القدرة على تحسين الابداع الوظيفي باتجاه تحقيق اهدافها.
- 3- ينبغي الاهتمام المتزايد بالجوانب السلوكية التي تساهم في تطوير امكانيات العاملين في جميع المستويات التنظيمية.
- 4- التأكيد على مواكبة التقنيات الحديثة في بيئة العمل والتطورات الحاصلة في بيئة الاعمال من اجل الاستجابة لمتغيراتها بما يؤدي الى تحقيق الابداع الوظيفي.

- [14] Alharbi, [2019], Exploring the Relationships Between Organizational Culture, Management Control System and Organizational Innovation, Global Business Review.
- [15] De Jong, J., & Den Hartog, D. [2010]. Measuring innovative work behavior. Creativity and innovation management, 19[1], 23-36.
- [16] Bezergianni, S. [2013], Conceiving, exploring and exploiting innovative ideas from waste cooking oil to diesel Journal of Innovation and Entrepreneurship,2[1] 9.
- [17] Bierly III, P. E., & Daly, P. S. [2007], Alternative knowledge strategies, competitive environment, and organizational performance in small manufacturing firms, Entrepreneurship theory and practice, 31[4], 493-516.
- [18] Dorow, P., Dávila, G., Varvakis, G., & Vallejos, R. [2015], Generation of ideas, ideation and idea management, Navus-Revista de Gestão e Tecnologia, 5[2], 51-59.
- [19] Berendsen, G., & Beckett, R. C. [2015], the adaptable innovation champion: Exploring the interaction between multiple roles. chemical industry” Procedia Manufacturin, Vol. 22.
- [9] Schiavone, F. [2014] “Communities of Practice and Vintage Innovation: A Strategic Reaction to Technological Change”, London, Springer Briefs in Business.
- [10] Labitzke, G.; Svoboda, S. & Schultz, C. [2018] “The Role of Dedicated Innovation Functions for Innovation Process Control and Performance – An Empirical Study among Hospitals” Creativity and Innovation Management, Vol. 23, No. 3.
- [11] Vagnani, G. & Volpe, L. [2017] “Innovation attributes and managers' decisions about the adoption of innovations in organizations: A meta-analytical review” International Journal of Innovation Studies, Vol. 1.
- [12] Gurria, Angel, [2015]: The Innovation Imperative: Contributing to Productivity, Growth and Well-Being, OECD Publishing, Paris. [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- [13] Sosa, R. & Connor, A. [2018] “Innovation Teams and Organizational Creativity: Reasoning with Computational Simulation” she ji The Journal of Design, Economics, and Innovation, Vol. 4, No. 2.