

أثر الاثنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي لدى العاملين

دراسة حالة في مديرية بلدية الموصل

م.د. علي ذنون يونس الجادر

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

alialjader@uomosul.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.2.6>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/٨/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٢/٢٠

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/١/١٧

المستخلص

تقدم الدراسة الحالية توضيحاً لأثر الاثنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي لدى العاملين في بلدية الموصل، ولتحقيق ذلك تم بناء اداة لجمع البيانات (الاستبانة) الموجهة للعاملين في بلدية الموصل بواقع (297) استبانة قابلة للتحليل الإحصائي، وإجراء المختبر الإحصائي والأدوات الإحصائية المتمثلة في (التوزيع التكراري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاستجابة، معامل ارتباط السبيرمان، معامل الفا كرونباخ، اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار Shapiro-Wilk) باستخدام الحزمة البرمجية SPSS-Vr26، إذ توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها تحقق علاقة ارتباط إحصائية للاثنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي لدى العاملين في مديرية بلدية الموصل، فضلاً عن تقديم عدد من المقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاثنوغرافيا التنظيمية، السلوك الإبداعي، بلدية الموصل.



مجلة اقتصاديات الأعمال

المجلد (٥) العدد (٢) ٢٠٢٣

الصفحات: ١١١-١٣٢

(١١١)

The impact of organizational ethnography on the creative behavior of workers

A case study of Mosul Municipality Directorate

Dr. Ali Thanoon Aljader

Mosul University

College of Administration and Economics

alialjader@uomosul.edu.iq

Abstract

The current study provides an explanation of the impact of organizational ethnography on the creative behavior of workers in the municipality of Mosul, and to achieve this, a tool was built to collect data (questionnaire) directed to workers in the municipality of Mosul by (297) questionnaire, and to conduct a statistical laboratory and statistical tools represented in (frequency distribution, arithmetic mean, and deviation Standard and response rate, Spearman correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, normal distribution test using the Shapiro-Wilk test) using the SPSS-Vr26 software package, if the study reached a number of results, the most important of which is a statistical correlation of organizational ethnography in the creative behavior of workers in the Municipality Directorate Mosul, as well as submitting a number of proposals.

Key words: Organizational Ethnography, Creative Behavior, Mosul Municipality.

المحور الأول: المنهجية البحثية:

أولاً: المقدمة:

تمتاز بيئة أعمال المنظمات البلدية والخدمية بالضغوطات والمؤثرات الداخلية والخارجية الشديدة، تنجح فقط المنظمات التي تمتلك القدرة الإبداعية في توليد الأفكار، فضلاً عن إمكانيتها الإبداعية في حل المشكلات التي تمكنها من مواجهة مؤثراتها والاستمرار والبقاء في تقديم خدماتها، في ظل المحافظة على الاثنوغرافيا التنظيمية فيها والمتمثلة في (التنوع الثقافي، وبيئة العمل الداخلية، والعمل الميداني المشترك، والمستحدثات التكنولوجية)، عليه جاءت الدراسة الحالية لتوضيح أثر الاثنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي لدى العاملين في بلدية الموصل.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

عملت المشكلات والضغوطات التي واجهة البيئة الداخلية للمنظمات عامة والخدمية منها خاصة الى زيادة تحدياتها في استمرارها في تقديم خدماتها على نحو متميز، الأمر الذي يتطلب معالجته عن طريق السلوكيات في تقديمها للحلول والأفكار الإبداعية، ونظراً لما يميز ميدان الدراسة (بلدية الموصل) بتماسه المباشر مع البيئة الخارجية التي يتطلب منها ان تقدم خدماتها بالشكل المتميز والمبني على الاثنوغرافيا التنظيمية فيها والتي تمثل البيئة الداخلية فيها، الأمر الذي ينبغي توضيحه في بلدية الموصل كونها تمتاز بالتنوع الثقافي للعاملين لديها، فضلاً عن متطلبات بيئتها الداخلية الديناميكية والعمل الميداني المستمر واستخدامها للموارد التكنولوجية الحديثة، التي تتطلب المزيد من الامكانيات المالية، فضلاً عن على ما هو متوفر من ملاكات عاملة تتعامل مع هذه المستحدثات التكنولوجية بكفاءة وفاعلية عاليتين، عن طريق السلوكيات الإبداعية للعاملين لديها، وبناءً على ما سبق توضح تساؤلات مشكلة الدراسة بالآتي:

١. ما مدى ادراك إدارة بلدية الموصل مفهوم الاثنوغرافيا التنظيمية؟
٢. هل تتعامل القيادة في بلدية الموصل مع الاثنوغرافيا التنظيمية بكفاءة وفاعلية؟
٣. هل تؤثر الاثنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي لدى العاملين في بلدية الموصل؟
٤. ما هي أبعاد الاثنوغرافيا التنظيمية الأكثر تأثيراً في السلوك الإبداعي لدى العاملين في بلدية الموصل؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

عن طريق دراسة متغيري الدراسة بأبعادهم الفرعية تنعكس أهمية الدراسة فالأثنوغرافيا التنظيمية هي متغير داخلي مهم في المنظمة ينبغي الاهتمام به لضمان تقديم العاملين سلوكياتهم الإبداعية والذي سينعكس على المنظمة ككل في ضمان تقديمها لخدماتها بصورة مستمرة وفعالة والذي ينعكس على نموها بالشكل الصحيح.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تقديم الآتي:

١. اثراء الجانب النظري بإسهامه المتواضع لمفهوم الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى العاملين في المنظمات الخدمية.
٢. تعريف العاملين لدى بلدية الموصل لمفهوم الاثنوغرافيا التنظيمية وابعاده الفرعية المترابطة.

٣. التعريف بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في مديرية بلدية الموصل والذي يضمن لها تقديم خدماتها بصورة فعالة ومتميزة وبجودة عالية.

٤. التعرف على الواقع الفعلي لمستوى الاثنوغرافيا التنظيمية في بلدية الموصل.

خامساً: فرضيات الدراسة:

تُبنى الدراسة الحالية على فرضيتين أساسيتين يتفرع منها فرضيات فرعية وعلى النحو الآتي:

١. لا توجد علاقة ارتباط إحصائية بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى العاملين عند مستوى معنوية (0.05%) ويتفرع من هذه الفرضية ما يأتي:

أ. لا توجد علاقة ارتباط إحصائية بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث.
ب. لا توجد علاقة ارتباط إحصائية بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث.
ت. لا توجد علاقة ارتباط إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث.

ث. لا توجد علاقة ارتباط إحصائية بين العمل الميداني المشترك والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث.

ج. لا توجد علاقة ارتباط إحصائية بين المستحدثات التكنولوجية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث.

٢. لا توجد علاقة أثر إحصائية بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى العاملين عند مستوى معنوية (0.05%) ويتفرع من هذه الفرضية ما يأتي:

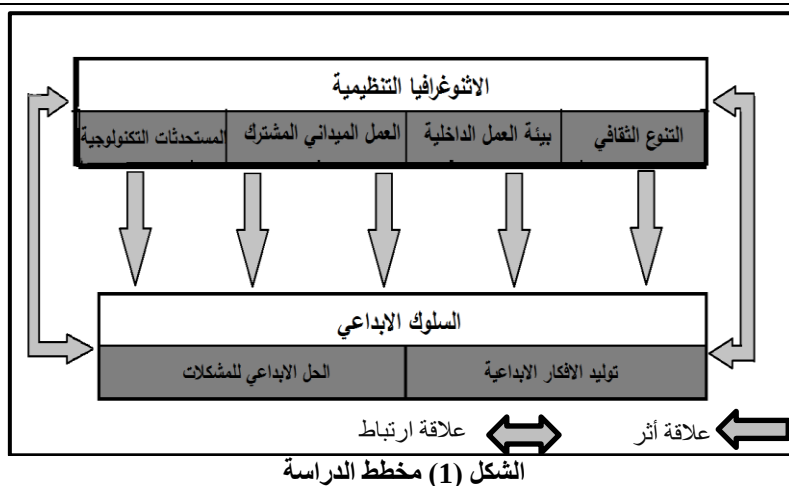
أ. لا توجد علاقة أثر إحصائية بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي لدى الميدان المبحوث.
ب. لا توجد علاقة أثر إحصائية بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي لدى الميدان المبحوث.
ت. لا توجد علاقة أثر إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والسلوك الإبداعي لدى الميدان المبحوث.

ث. لا توجد علاقة أثر إحصائية بين العمل الميداني المشترك والسلوك الإبداعي لدى الميدان المبحوث.

ج. لا توجد علاقة أثر إحصائية بين المستحدثات التكنولوجية والسلوك الإبداعي لدى الميدان المبحوث.

سادساً: مخطط الدراسة:

يقدم الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة والذي يوضح علاقة الأثر والارتباط بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي.



المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

سابعاً: أساليب جمع البيانات:

١. تأسيس الاطار النظري: تم الاعتماد على المراجع والادبيات العربية والاجنبية المتعلقة ببُعدي البحث (الاثنوغرافيا التنظيمية و السلوك الإبداعي للعاملين).
٢. الاطار العملي: تم اتمام الجانب العملي بالاعتماد على اداة الاستبانة في جمع البيانات من عينة البحث، فضلاً عن استخدام تقنية المقابلة الشخصية لتحديد مدى مطابقة البيانات المتحصلة من هذه الاستبانة للوصول الى معلومات تفيد عينة البحث.

ثامناً: أداة جمع البيانات:

تمثل الاستبانة الإدارة الرئيسة لجمع البيانات، إذ تم تصميمها في ضوء الرؤية العلمية بالاعتماد على الادبيات الموضحة في الجدول (1)، كونها أدوات محكمة علمياً ومجربة عملياً.

الجدول (1) مصادر اعتماد الاستبانة

المتغيرات	الأبعاد الفرعية	المصدر المعتمد في إعداد الاستبانة
الاثنوغرافيا التنظيمية	التنوع الثقافي	McMurry,2013
	بيئة العمل الداخلية	Smets,et.al.,2014
	العمل الميداني المشترك	Wong & Cummings,2015
	المستحدثات التكنولوجية	العبيدي، ٢٠١٦ والمسدي وآخرون، ٢٠٢٢
السلوك الإبداعي	توليد الأفكار الإبداعية	Moghim & Subramaniam,2012
	الحل الإبداعي للمشكلات	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

تاسعاً: حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة بأربعة حدود وعلى النحو الآتي:

١. الحدود المعرفية: متمثلة بالمتغيرين الاساسين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي.
٢. الحدود الزمانية: خلال الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/١٠/٢ ولغاية ٢٠٢٣/١/١٠.
٣. الحدود المكانية: مديرية بلدية الموصل والموضحة في الجدول.
٤. الحدود البشرية (مجتمع وعينة الدراسة): مجمع الدراسة يتمثل بجميع العاملين في بلدية الموصل وكما موضح في الجدول (2)، فيما يوضح الجدول (3) عينة الدراسة.

الجدول (2) الملاك الوظيفي في مديرية بلدية الموصل (مجتمع الدراسة)

الاختصاص	العدد	النسبة %
الملاك الهندسي	169	7.27
مهندس زراعي	16	0.69
الملاك الحسابي	73	3.14
الملاك القانوني	50	2.15
الملاك الإداري	236	10.15
الملاكات الأخرى	314	13.51
السواق	312	9.16
فني	176	7.57
مبرمج	21	0.90
محصل	18	0.77
حرفي	1037	44.60
موظف خدمة	2	0.09
المجموع	2325	100%

التحصيل الدراسي	العدد	النسبة %
ماجستير	17	0.73
دبلوم عال	4	0.17
بكالوريوس	418	17.98
دبلوم	222	9.55
اعدادية	148	6.37
متوسطة	151	6.50
ابتدائية	628	27.01
بدون شهادة	737	31.70
المجموع	2325	100%

المصدر: مديرية بلدية الموصل، شعبة الموارد البشرية في ٢٠٢٢/١٠/٦.

الجدول (3) خصائص وصفات الأفراد المبحوثين 297 (عينة الدراسة)

توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس											
ذكر				أنثى				المجموع			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
209	70.4	88	29.6	297	100						

توزيع الأفراد المبحوثين حسب الفئات العمرية											
أقل من 30 سنة				30-40 سنة				40-50 سنة			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
40	14.3	150	41.3	126	34.7	35	9.7	0	0	0	0

توزيع الأفراد المبحوثين حسب التحصيل الدراسي											
إعدادية فما دون				دبلوم				بكالوريوس			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
90	24.8	78	21.5	188	51.7	1	0.3	6	1.7	297	100

توزيع الأفراد المبحوثين حسب سنوات الخدمة											
أقل من 10 سنوات				10-20 سنة				20-30 سنة			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
85	27.6	187	63.0	25	8.4	0	0	0	0	297	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

عاشراً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الاستقصائي التحليلي المستند إلى البحث والاستكشاف والبرهان لتحديد علاقة الأثر والارتباط بين أبعاد ومتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، وأهم ما يميز هذا المنهج هو إمكانيةه في وصف الظواهر بشكل دقيق.

إحدى عشر: أسباب اختيار الميدان:

يمثل أسباب اختيار الميدان في الآتي:

١. تتميز المنظمة المبحوثة (مديرية بلدية الموصل) بكونها تمتلك الاثنوغرافيا التنظيمية وبصورة واضحة بأبعادها الفرعية، فضلاً عن متطلبات عملها التي تفرض عليها الاستمرار في تقديم خدماتها وبالصورة الكفوءة والفعالة.

٢. الظروف التي مرت على مدينة الموصل خلال الفترة الماضية، يتطلب من الباحثين تسخير أدواتهم العلمية للمحافظة على المنظمات الخدمية للدولة عن طريق توضيح الأدوات الإدارية وكيفية التعامل لتحقيق كفاءة وفاعلية عاليتين.

المحور الثاني: الاطار النظري للدراسة:

الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي:

أولاً: الاثنوغرافيا التنظيمية:

تتمتع الاثنوغرافيا التنظيمية بتراث طويل، عن طريق مجموعة واسعة من البحوث والدراسات التنظيمية، كما في دراسات هوثورن التي أجراها إلتون مايو في عشرينيات وثلاثينيات القرن الماضي وغيرها من الدراسات ذات الصلة، إذ ركزت هذه الدراسات التفصيلية للحياة التنظيمية المستندة إلى البحث الميداني الذي ينقل الإحساس بالتواجد وسط الجوانب الاجتماعية للمنظمات، وسياساتها وراء الكواليس (Yanow, et.al., 2012:6).

١. مفهوم وتعريف الاثنوغرافيا التنظيمية:

تعد الاثنوغرافيا التنظيمية من المفاهيم الإدارية التي لم تكن متداولة في منظمات الأعمال إلا في مجالات دراسة السلالات البشرية وتقييم العادات والتقاليد المرتبطة بمجتمعات معينة، إلا أن هذا المتغير بدأ في الوقت الحاضر يلفت انظار المهتمين بالسلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء منظمات الأعمال من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه من مجال في إطار عملها. ويقصد بالاثنوغرافيا التنظيمية في الأساس وصف الأجناس البشرية، مثل ثقافة الشعوب وتقاليدها وأنماط سلوكها، فضلاً عن دراسة صراع الحضارات وتفاعلها بين الأمم والحضارات، فهي أسلوب بحثي ينتمي لعلم الاجتماع الذي يشكل جزءاً من علم الانسان، بمعنى انها دراسة نوعية ووصفية وتشخيصية يتمحور اهتمامها الأساسي حول التسجيل الوصفي عن طريق المشاهدة بالعين والمعايشة الطبيعية للثقافات (المسدي وآخرون، ٢٠٢٢: ٣٥٥).

فالاثنوغرافيا التنظيمية علم يهتم بحياة الانسان وتقبله على انه كائن مثقف يسر على المعايير الانسانية والقيم التي تساعد على المشاركة في بناء النسيج الاجتماعي والاطار الثقافي مع رصد الثقافات والسلوكيات الاجتماعية للأفراد العاملين التي تنظم حياتهم المهنية والطبيعية (Smets, et.al., 2014:11)، في حين عرفها (Rouleau, et.al., 2014:2) بأنها المفتاح الأساسي للتمييز والتجديد والانضباط المستند على الثقافات والقيم السائدة في منظمات اليوم عن طريق تشجيع الابتكارات والطرائق الجديدة للممارسات الإدارية في الأعمال الميدانية، كون الاثنوغرافيا مع العلوم المستندة على جمع وتفسير وتحليل البيانات المستندة على الثقافات والتجمعات الانسانية، فيما أشار (Rosen, 1991:3) إلى أن الاثنوغرافيا التنظيمية تهتم في الغالب بتلك العلاقات الاجتماعية المتجمعة حول مجموعة فرعية من الأنشطة الموجهة نحو الهدف، تختلف القواعد والاستراتيجيات والمعاني التي تعمل ضمن هذه الأوضاع الهيكلية عن تلك المتوفرة في حياتنا اليومية، ولكن من المحتمل أن تتطابق معها إذ يتفاعل الناس مع بعضهم البعض وفقاً لهذا الإجراء طول مدة العمل داخل المنظمات، عليه فالاثنوغرافيا التنظيمية تمثل أحد الممارسات التي تمكن المنظمات من الاستفادة من القيم والأخلاقيات والثقافات السائدة فيها والعمل على توحيدها وتهذيبها وجعلها أدوات محفزة لمساعدة الأفراد العاملين على تنمية وتطوير قابلياتهم وأفكارهم الإبداعية والوظيفية (الحكيم وآخرون، ٢٠١٦: ٢٠٨).

٢. أهمية الاثنوغرافيا التنظيمية:

يمثل تطبيق الاثنوغرافيا التنظيمية أمراً أساسياً في الحياة العملية للمنظمات كون متعلق بالبحث عن المناخ التنظيمي المناسب للفرد العامل في المنظمات (الحكيم وآخرون، ٢٠١٦: ٢٠٨)، الذي يقود إلى تحقيق تلك المنظمات لأهداف بكفاءة وفاعلية، خصوصاً وانها تمثل المنبه للقيادة والأفراد العاملين من الانجرار نحو السلوك المحرف والشاذ، عليه فإن أهمية الاثنوغرافيا التنظيمية تعمل على الآتي: (Smets,2014:12) (الحكيم وآخرون، ٢٠١٦: ٨) و (Schauster,2015: 150)

- أ. تحديد الظروف التنظيمية التي تحيط ببيئة العمل ودراستها من اجل تهذيبها وجعلها تتلاءم مع العادات والتقاليد التنظيمية والمجتمعية والإنسانية التي تنسم بالثقافات الايجابية البناءة.
- ب. تكامل وانسجام عمل جميع العاملين في المنظمة عن طريق تبني ثقافة كيفية عمل الأشياء.
- ت. تحديد الأساليب والأدوات التي تمكن العاملين والقادة من تطبيق خططهم التنظيمية في الوقت المناسب بالاعتماد على التجارب الماضية وتوظيفها لإنجاز الأعمال.
- ث. تمكين القادة من وصولهم إلى تحقيق أهداف المنظمات في الوقت المناسب.
- ج. الدفع بالابتكار والإبداع لدى العاملين نحو تحقيق التميز والإبداع التنظيمي.
- ح. تبين خصائص القادة في اعتناق القيم التنظيمية بناءً على الوعي الاخلاقي لديهم.

٣. أبعاد الاثنوغرافيا التنظيمية:

- تتمثل أبعاد الاثنوغرافيا التنظيمية في الآتي: (المسدي وآخرون، ٢٠٢٢: ١٥٣)، (الحكيم وآخرون، ٢٠١٦: ٢٠٩)، (Yanow,et.al.,2012:17)
- أ. **التنوع الثقافي:** يشير الى الاختلافات القائمة بين المجتمعات الانسانية في الأنماط الثقافية السائدة فيها، ويتجلى هذا التنوع من خلال اصالة وتعدد الهويات المميزة للمجموعات والمجتمعات التي تتألف منها الانسانية، فهي مصدر للتبادل والإبداع.
 - ب. **بيئة العمل الداخلية:** تلعب البيئة الداخلية بعناصرها الأساسية (البناء التنظيمي، المورد البشري) دوراً هاماً وأساسياً في أداء المنظمات عن طريق التأثير في المناخ التنظيمي الذي ينعكس على سلوك العاملين فيها.
 - ت. **العمل الميداني المشترك:** ينجح الابتكار حين يجتمع اشخاص من تخصصات وخلفيات مختلفة، لوضع احتمالات جديدة لم يكن أي منهم يستطيع تصورها بمفرده، ويتطلب ذلك تحقيق التعاون بين الأفراد المختلفون في العمل معاً على افضل نحو ممكن، إذ يمثل العامل الذي يقوم به مجموعة من الأشخاص معاً بحيث يقوم كل واحد منهم بإنجاز جانب ما منه.
 - ث. **المستحدثات التكنولوجية:** قدمت التكنولوجيات الحديثة المبنية على المعلومات والاتصالات مورداً جديداً وفعالاً من موارد التعليم والتعلم لكل الأفراد في مختلف القطاعات، اذا يمثل التعلم لهذه المستحدثات احد اهم ركائز النجاح في بيئة الأعمال اليوم، إذ أن توفر هذه التكنولوجيات المتطورة والحديثة ليس العامل المحدد للنجاح فقط، بل كيف يتم توظيف هذه التكنولوجيا في المواقف لتحقيق الأهداف المنشودة.

ثانياً: السلوك الإبداعي:

يحظى السلوك الإبداعي بتقدير كبير لدى منظمات الأعمال، لأنه يساهم ببقاء المنظمة، فعندما يظهر الأفراد سلوكاً إبداعياً في العمل، فإنهم يولدون أفكاراً يمكن أن تكون مفيدة لمنتجات

المنظمة أو خدماتها، فيمكن للمنظمات تنفيذ الأفكار الإبداعية للموظفين للاستجابة لتغيرات السوق أو اقتناص فرص السوق لتحقيق المزايا التنافسية، فإبداع الأفراد العاملين هو بناء معقد قد يتأثر بكل من العوامل الفردية كما في (الحالات العاطفية أو المعارف، والسمات الفردية) والسياقية المتمثلة في (بيئة العمل وممارسات الموارد البشرية) (Amabile,1983:62).

١. مفهوم السلوك الإبداعي:

يشار للسلوك الإبداعي بأنه تفاعل معقد بين الشخص والوضع، إذ يتأثر بأحداث الماضي، فضلاً عن الجوانب البارزة للوضع الحالي داخل الشخص، ترتبط الجوانب المعرفية وغير المعرفية للعقل بالسلوك الإبداعي (Amabile,1983:18)، ووفقاً (Alikaj,et.al.,2021:2) فإن السلوك الإبداعي يتأثر بعوامل مثل تمكين القيادة، وتغيرات مزاج العامل، وبيئة العمل، في حين أن عدداً كبيراً من الدراسات قد أثبت بشكل تجريبي أن شخصية الموظف هي أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر على نتائج العمل، عليه فالسلوك الإبداعي يتصور بكونه تطوير للأفكار حول المنتجات أو الممارسات أو الخدمات أو الإجراءات الجديدة و المفيدة للمنظمة، إذ يتم تعظيم الإبداع عندما يعمل الفرد بتحمس للغاية والذي يمكنه من امتلاك مستوى عالي من المهارات المرتبطة في المجال التي تساعد على الإبداع في البيئة الداعمة.

عليه فالسلوك الإبداعي يعرفه بكونه السلوك الذي يكون أمراً سابقاً لأي عمل إبداعي، إذ أنه يتسم بأنه سلوك يمارس الفرد قبل الوصول للإبداع من خلال مقومات وقدرات تختلف من شخص إلى آخر ويصبح هذا السلوك يمارس من قبل الأفراد بخبرة وتمرس ومهنية (Csikszentmihalyi,2014:176).

٢. أهمية السلوك الإبداعي:

تكمن أهمية السلوك الإبداعي في الآتي: (Aljbourey,2018:1)

- أ. مواجهة التحديات الكبيرة للمنظمات.
- ب. ضمان نمو وبقاء المنظمات عن طريق تقديم الطاقات والحلول والأفكار الإبداعية.
- ت. الابتكار له أهمية كبيرة في حياة المنظمات فهو مطلب أساسي في ظل البيئة الديناميكية والمتغيرة بصورة سريعة التي تتطلب منها تقديم ما هو أفضل وجديد.
- ث. السلوك إبداعي عامل أساسي في تطوير وتحسين كفاءة المنظمات لتقديم أعلى مستويات الإنتاج سواء للخدمة أو السلعة.
- ج. يساعد الإبداع على تعزيز علاقات التفاعل بين المنظمة وبيئتها.
- ح. الدور الإيجابي لدراسات السلوك الإبداعي في إمداد العلوم الأخرى باهتمام خاص خاصة في العلوم التنظيمية في هذه البيئات المتنوعة والتعقيد الاجتماعي.
- خ. السلوك الإبداعي اليوم هو ميزة من مزايا العالم المتقدم المستند على الإبداع والتميز.
- د. يعد الإبداع من أهم العوامل التي تؤدي إلى تحسين العمل والإنجاز بمهارة.

٣. أبعاد السلوك الإبداعي:

قدم مجموعة من الباحثين أبعاد السلوك الإبداعي والموضحة في الجدول (4) وعلى النحو

الآتي:

الجدول (4) أبعاد السلوك الإبداعي وفقاً لما طرحه عدد من الكتاب والباحثين

ت	اسم الباحث	المجازفة	التطبيق	الأصالة	المرونة	الطلاقة	توليد الأفكار الإبداعية	الحل الإبداعي للمشكلات
١	Moghim & Subramaniam,2012:12						✓	✓
٢	علي وفاطمة، ٢٠١٥: ١٩٢	✓	✓		✓	✓	✓	✓
٣	خلف الله، ٢٠١٧: ٨		✓	✓	✓	✓	✓	✓
٤	Dere & Ömeroglu,2018:568		✓	✓	✓	✓		
٥	كازوز، ٢٠١٨: ٤٥٨	✓					✓	✓
٦	الاسدي والفيلي، ٢٠٢١: ١	✓		✓	✓	✓		✓
٧	عبدالله وآخرون، ٢٠١٨: ٦١٧						✓	
	المجموع	٤	٣	٣	٤	٤	٥	٥

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

عليه وكما موضح بالجدول السابق فإن كل من توليد الأفكار والإحساس والحل الإبداعي للمشكلات قد حصل على أعلى نسبة اتفاق، وبناءً على ذلك فإنه سيتم الاعتماد عليهم بصفتهم متغيرات السلوك الإبداعي وعلى النحو الآتي:

أ. توليد الأفكار الإبداعية:

هناك العديد من الأساليب والطرق التي يمكن اعتمادها في المنظمات لتكوين الحالة الإبداعية أو لتطوير الموجود منها، سواء اعتمدت المنظمات على قدراتها في تطبيق هذه الأساليب أو استعانت بأجهزة أخرى، ومن أكثر الأساليب شيوعاً لتوليد الأفكار الإبداعية ما يأتي:

(١) أسلوب العصف الذهني: جوهر هذا الأسلوب هو فصل مرحلة تقديم الأفكار عن مرحلة تقييمها، إذ يعمل هذا الأسلوب على إنتاج أفكار أكثر حرية وجرأة عن طريق تشجيع المشاركين على طرح حلول تتماشى مع المشكلة المطروحة (Koziorowska & Dlugosz,2015:51).

(٢) أسلوب دلفي: يعتمد هذا الأسلوب على تشخيص المشكلة وتحديد جميع البدائل لحلها، فضلاً عن مناقشتها غيابياً عن طريق اجتماع الأعضاء غير موجودين وجهاً لوجه (المنديل، ٢٠٠٣: ٧٧).

(٣) أسلوب المجموعة الاسمية: يسعى هذا الأسلوب إلى بناء اتفاق فعال حول أفضل الأفكار لموضوع معين، يتضمن أربع خطوات (التوليد الصامت للأفكار من قبل أعضاء اللجنة، العرض الفردي للأفكار، توضيح الأفكار والتصويت للأفكار من قبل أعضاء اللجنة) (Joshua,et.al.,2019:4).

(٤) أسلوب التحليل التشكيلي: يستهدف هذا الأسلوب تحديد مسببات المشكلة ثم صياغتها في صورة خريطة تشكيلية، وذلك بهدف ربط العناصر والخصائص المشتركة للمشكلة من أجل التوصل إلى حل لها (العاظمي، ٢٠٠٦: ٧٦).

(٥) أسلوب الإثراء الوظيفي: يقصد به توفير الرغبة والتحفيز لدى الفرد بالوظيفة المناطة به وجعلها غنية بمسؤولياتها ومستوى لطاقتها ومهاراته، بحيث لا يكون سطحيّاً أو مجرد نشاط يمكن لأي فرد القيام به (Azeez & Abimbola,2016:92).

(٦) أسلوب التوفيق بين الأشتات: على القائد الإداري توفير المناخ المناسب، ليتمكن الأفراد من التعبير عن إبداعاتهم، إذ أن المناخ المناسب سيساهم في توفير الطريقة الملائمة لتحفيز ودافعية العاملين لتحقيق الأهداف المحددة، لتتمكن المنظمة من رفع الحالة الإبداعية فيها عموماً (العاظمي، ٢٠٠٦: ٧٦).

ب. الحل الإبداعي للمشكلات:

تعد نظرية الحل الإبداعي للمشكلات نموذج روسي الأصل يستند على قاعدة معرفية، تهدف إلى تقديم الحلول للمشكلات وفق تسلسل مجموعة من الخطوات (Bowyer, 2008:6)، وتعد منهجاً إبداعياً جيداً في تنظيم الحلول للمشكلات عن طريق استخدام أدوات التفكير المنهجي بدلاً من منهج المحاولة والخطأ غير المنتظمة والمستخدمة لدى عدد كبير من الأفراد عند البحث عن حل للمشكلات (Ninan, et. al., 2019).

تعد نظرية الحل الإبداعي للمشكلات (TIPS) من التوجهات الحديثة في الفكر الإداري التي نجت في المجالات الإدارية والانسانية، كما في مجالات صعوبة التعلم، كونها تختلف عن النظريات التقليدية الإبداعية التي تستند على المحاولة والخطأ والعصف الذهني في صياغتها، فهي تستند في صياغتها على قاعدة معرفية ضخمة من براءات الاختراعات العلمية المسجلة دولياً، والمتضمنة لأربعين مبدأ تم الحصول عليها بناءً على تكرارها ونجاحها في تلك الاختراعات، مما جعلها أداة إدارية متكاملة تساهم في حل المشكلات الجديدة في شتى المجالات، وأهم ما يميزها هو أن حل المشكلة يتم وفق خطوات محددة ومنظمة ومتسلسلة مع اختيار المبدأ الإبداعي المناسب للمشكلة التعليمية، فلا بد من تدريب الأفراد العاملين، بهدف استخدامها في تعاملهم مع المشكلات الجديدة (الذويبي، ٢٠٢٢: ٢٤٥).

ووفقاً (الرويلي وآخرون، ٢٠١٩: ٩٠٩) مستنداً إلى (Fulbright, 2011:9) فإن الحل الإبداعي للمشكلات قائم على ثلاث قوانين أساسية وهي (القوانين الثابتة والقوانين المتناقضة والقوانين الدينامية الفاعلة)، ويقصد بالقوانين الثابتة بأنها تلك القوانين التي تحتوي على عدد متسلسل من الإجراءات المنظمةية التي تعمل على جمع الأدوات، ثم تنظيمها بصورة منظمة والقيام بانتقاء المبادئ الإبداعية الملائمة، من أجل الوصول إلى طريقة حل ثابتة ودائمة للمشكلة، أما القوانين المتناقضة فيقصد بها استبعاد الحلول غير ذات جدوى (المؤثرة سلبياً) عن طريق استخدام أساليب إبداعية غير تقليدية، من أجل التنبؤ بالحلول الإبداعي والعمل بها في حل المشكلة، أما قوانين الدينامية الفاعلة تمثل في الانتقال من الحلول المتوافرة من الكل إلى الجزء، إذ يتم فرز وتصنيف حلول المشكلات بهدف الوصول للحلول الإبداعية التي تمتلك المنحى القوي في حل المشكلة وإهمال الحلول الضعيفة.

المحور الثالث: الجانب الميداني للدراسة:

أولاً: وصف وتشخيص أبعاد الاثنوغرافيا التنظيمية (المتغير المستقل):

يعرض الجدول (5) الأدوات الإحصائية اللازمة لإتمام الوصف والتشخيص للأبعاد الخاصة بالاثنوغرافيا التنظيمية والمتضمنة كل من (التوزيع التكراري، الوسط الحسابي، النسب المئوية، الانحراف المعياري، نسبة الاستجابة)، من خلال إجابة الأفراد على عينة الدراسة المبحوثة وعلى المؤشرات الخاصة بالاثنوغرافيا التنظيمية المتمثلة بـ (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية) وقد بلغ مجموع الفقرات (15) فقرة وذلك باعتماد مقياس ليكرت الخماسي وبلغ حجم العينة (279)، وفيما يأتي وصف لكل بُعد كما يظهره الأفراد المبحوثة آراءهم في الميدان المبحوث وعلى النحو الآتي:

١. التنوع الثقافي:

تظهر معطيات الجدول (4) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X1-X4)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الأفراد المبحوثين (61%) (اتفق تماماً، أتفق) أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي وعزز ذلك قيمة وسطها الحسابي (3.630) الذي هو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البُعد (13%) (لا أتفق، لا أتفق تماماً)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايدة للمبحوثين (26%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.630) وبانحراف معياري (1.000)، كما بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (72.62%)، ومن أبرز المتغيرات التي أسهمت في إغناء هذا البُعد هو (X1) الذي ينص على (تحتزم الإدارة مشاعر العاملين باختلاف مستوياتهم الثقافية) بنسبة اتفاق ووسط حسابي قيمتهما (74%) (3.917) على التوالي، وانحراف معياري (1.107) وبنسبة استجابة (78.35%)، وكان المتغير الأقل إسهاماً هو (X4) الذي ينص على (تمنح الإدارة الحوافز للأفراد العاملين دون الاعتماد على مساهمهم الوظيفي)، بنسبة اتفاق ووسط حسابي قيمتهما (52%) (3.444) على التوالي، بانحراف معياري ونسبة استجابة قيمتها (1.008) (29.29%) على التوالي، وحصلت بقية الفقرات على نسب اتفاق محصورة بين هاتين النسبتين.

٢. بيئة العمل الداخلية:

تبين من معطيات الجدول (4) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X5-X8)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الأفراد المبحوثين (51%) (اتفق تماماً، أتفق) أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.441) الذي هو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البُعد (18%) (لا أتفق، لا أتفق تماماً)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايدة للمبحوثين (31%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.441) وبانحراف معياري (1.053)، كما بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (68.84%). وإن أبرز متغير أسهم في إغناء هذا البُعد هو (X5) الذي ينص على (يستمد العاملون هويتهم التنظيمية من بيئة العمل) بنسبة اتفاق ووسط حسابي قيمتهما (58%) و(3.641) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة قيمتها (1.063) و(72.83%) على التوالي، وكان المتغير الأقل إسهاماً هو (X7) الذي ينص على (يتأثر سلوك العاملين بطبيعة المناخ التنظيمي في البلدية)، بنسبة اتفاق ووسط حسابي قيمتها (47%) و(3.376) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.048) و(67.53%) على التوالي، وحصلت بقية الفقرات على نسب اتفاق محصورة بين هاتين النسبتين.

٣. العمل الميداني المشترك:

يلاحظ الباحث من معطيات الجدول (4) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X9-X12)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الأفراد المبحوثين (47%) (اتفق تماماً، أتفق) أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب وعزز ذلك الوسط الحسابي (3.376) الذي هو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البُعد (21%) (لا أتفق، لا أتفق تماماً)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايدة

للمبحوثين (32%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.376) وبانحراف معياري (1.075)، كما بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (67.53%).

وكان المتغير (X9) من أكثر المتغيرات التي قدمت إسهاماً لهذا البُعد، الذي ينص على (يوجد توافق بين الأفراد العاملين في القسم الواحد) بنسبة إتفاق ووسط حسابي (52%) (3.491) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.111) (69.82%) على التوالي، وكان المتغير الأقل إسهاماً هو (X12) الذي ينص على (تتميز الاتصالات بين أعضاء المديرية بالفاعلية)، بنسبة إتفاق ووسط حسابي (43%) (3.301) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.100) (66.02%) على التوالي، وحصلت بقية الفقرات على نسب اتفاق محصورة بين هاتين النسبتين.

٤. المستحدثات التكنولوجية:

تبين النتائج الظاهرة في الجدول (4) وجود إتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X13-X15)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الأفراد المبحوثين (66%) (اتفق تماماً، أتفق) أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب وعزز ذلك الوسط الحسابي (3.718) الذي هو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البُعد (21%) (لا أتفق، لا أتفق تماماً)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايدة للمبحوثين (22%)، وعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.718) (1.012) على التوالي.

فيما بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (74.36%)، وكان للمتغير (X14) إسهاماً كبيراً في اغناء هذا البُعد، الذي ينص على (تدعم إدارة بلدية الموصل تدريب العاملين لاستخدام الأدوات والأجهزة التكنولوجية الحديثة) بنسبة إتفاق ووسط حسابي (70%) و(3.677) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (0.919) (73.55%) على التوالي، وكان المتغير الأقل إسهاماً هو (X15) الذي ينص على (امتلاك المستحدث التكنولوجي الحديث هو أحد أهداف إدارة بلدية الموصل لمواكبة التغيرات السريعة في البيئة)، بنسبة إتفاق ووسط حسابي (58%) (3.670) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.013) و(73.41%) على التوالي، وحصلت بقية الفقرات على نسب اتفاق محصورة بين هاتين النسبتين.

الجدول (5) المؤشرات الإحصائية لابعاد الاثنوغرافيا التنظيمية

البيانات	الفرق	بدائل الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
		لا أتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً				
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			
التنوع الثقافي	X1	97	35	110	39	39	14	18	6	15	5	3.9176	1.10770	78.35
	X2	39	14	138	49	66	24	28	10	8	3	3.6165	0.94443	72.33
	X3	39	14	114	41	95	34	22	8	9	3	3.5448	0.93914	70.90
	X4	38	14	105	38	91	33	33	12	12	4	3.4444	1.00875	68.89
بيئة العمل الداخلية	المعدل العام	170 (61)				73 (26)		36 (13)				3.6308	1.0000	72.62
	X5	65	23	98	35	78	28	27	10	11	4	3.6416	1.06304	72.83
	X6	32	11	113	41	86	31	34	12	14	5	3.4122	1.01002	68.24
	X7	37	13	95	34	102	37	26	9	19	7	3.3763	1.04827	67.53
	X8	40	14	94	34	80	29	50	18	15	5	3.3369	1.09336	66.74
	المعدل العام	143 (51)				87 (31)		49 (18)				3.4418	1.0537	68.84

الأبعاد	الفقرات	بدائل الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
		لا أتفق تماماً		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق تماماً				
		%	١	%	١	%	١	%	١	%	١			
المعمل الميداني	X9	59	21	87	31	75	27	48	17	10	4	3.4910	1.11195	69.82
	X10	38	14	98	35	85	30	48	17	10	4	3.3799	1.03487	67.60
	X11	37	13	89	32	99	35	38	14	16	6	3.3333	1.05257	66.67
	X12	43	15	79	28	91	33	51	18	15	5	3.3011	1.10054	66.02
	المعدل العام	132 (47)		88 (32)		59 (21)						3.3763	1.0750	67.53
المستجيبات	X13	85	30	105	38	52	19	24	9	13	5	3.8065	1.10517	76.13
	X14	36	13	160	57	48	17	27	10	8	3	3.6774	0.91935	73.55
	X15	65	23	97	35	84	30	26	9	7	3	3.6703	1.01369	73.41
	المعدل العام	183 (66)		61 (22)		35 (12)						3.7180	1.0127	74.36

المصدر: الجدول من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS).

ثانياً: وصف وتشخيص أبعاد السلوك الإبداعي (المتغير التابع):

يعرض الجدول (6) الأدوات الإحصائية المطلوبة لوصف وتشخيص بُعد السلوك الإبداعي (المتغير التابع) والمتمثلة في (التوزيع التكراري، والوسط الحسابي، النسب المئوية، الانحراف المعياري، نسبة الاستجابة)، من خلال إجابة الأفراد على عينة الدراسة المبحوثة وعلى المؤشرات الخاصة بالسلوك الإبداعي المتمثلة في (توليد الأفكار الإبداعية والحل الإبداعي للمشكلات) وقد بلغ مجموع الفقرات (14) فقرة وذلك باعتماد مقياس ليكرت الخماسي وبلغ حجم العينة (279)، وفيما يأتي وصف لكل بُعد من أبعاد المتغيرات كما يدرسه المبحوثين في مديرية بلدية الموصل، وعلى النحو الآتي:

١. توليد الأفكار الإبداعية:

يتضح من معطيات الجدول (6) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X1-X7)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الأفراد المبحوثين (60%) (اتفق تماماً، أتفق) أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب اعتماداً على مقياس جمع البيانات (ليكرت الخماسي) وعزز ذلك الوسط الحسابي (3.620) الذي هو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البعد (15%) (لا أتفق، لا أتفق تماماً)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايد للمبحوثين (25%)، عزز ذلك قيمتا الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.620) على التوالي (1.011)، كما بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (72.41%).

وكان للمتغير (X1) إسهاماً في اغناء هذا البعد، الذي ينص على (اقترح طرماً جديدة لتحقيق الأهداف والغايات) بنسبة إتفاق ووسط حسابي (71%) (3.878) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.031) (77.56%) على التوالي، وكان المتغير الأقل إسهاماً هو (X7) الذي ينص على (ان (أروج وأويد الأفكار الإبداعية للآخرين)، بنسبة اتفاق (54%) ووسط حسابي (3.491)، وانحراف معياري (1.072) وبنسبة استجابة (69.82%)، وحصلت بقية الفقرات على نسب اتفاق محصورة بين هاتين النسبتين.

٢. الحل الإبداعي للمشكلات:

تبين من معطيات الجدول (6) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين بشأن عوامل هذا المتغير (X8-X14)، إذ بلغ معدل الانسجام لإجابات الأفراد المبحوثين (53%) (اتفق تماماً، أوافق) أي إن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وعزز ذلك الوسط الحسابي (3.509) الذي هو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3)، في حين بلغت درجة عدم الانسجام لإجابات المبحوثين على متغيرات هذا البُعد (17%) (لا أوافق، لا أوافق تماماً).

فيما بلغت نسبة الإجابات المحايد للمبحوثين (30%)، وعزز ذلك قيمتا الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.509) (1.047) على التوالي، كما بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (70.19%)، فيما كان للمتغير (X8) إسهاماً في إغناء هذا البُعد، الذي ينص على (اتحمل المخاطر في حل المشكلات) بنسبة اتفاق ووسط حسابي (58%) (3.598) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.142) (71.97%) على التوالي، وكان المتغير الأقل إسهاماً هو (X10) الذي ينص على (اطور الخطط والجداول الزمنية المناسبة لتنفيذ الأفكار الجديدة)، بنسبة اتفاق ووسط حسابي (49%) (3.444) على التوالي، وانحراف معياري ونسبة استجابة (1.015) (68.89%) على التوالي، وحصلت بقية الفقرات على نسب اتفاق محصورة بين هاتين النسبتين.

الجدول (6) المؤشرات لأبعاد السلوك الإبداعي

المتغير	البيان	النسبة الاستجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة									
					لا أوافق تماماً		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق تماماً	
					%	التردد	%	التردد	%	التردد	%	التردد	%	التردد
المتغيرات المستقلة	X1	77.56	1.03162	3.8781	3	9	8	21	18	50	41	114	30	85
	X2	75.20	0.90742	3.7599	1	3	9	25	23	63	48	133	20	55
	X3	72.69	0.93437	3.6344	2	6	8	23	31	86	42	116	17	48
	X4	70.82	1.00944	3.5412	3	8	13	36	28	79	39	109	17	47
	X5	70.97	1.04416	3.5484	4	11	13	35	26	72	40	112	18	49
	X6	69.82	1.08244	3.4910	5	13	15	42	24	66	40	111	17	47
	X7	69.82	1.07243	3.4910	5	15	11	31	30	84	36	100	18	49
المتغيرات التابعة	المعدل العام	72.41	1.0117	3.6206	40 (15)				71 (25)		168 (60)			
	X8	71.97	1.14276	3.5986	5	14	13	36	24	68	33	91	25	70
	X9	71.47	0.95255	3.5735	3	8	10	27	29	82	43	121	15	41
	X10	68.89	1.01586	3.4444	4	12	11	31	35	99	34	95	15	42
	X11	70.11	0.98138	3.5054	3	7	13	35	32	90	37	104	15	43
	X12	70.32	1.00659	3.5161	2	6	15	42	28	79	38	106	16	46
	X13	69.32	1.05501	3.4659	3	8	15	43	33	92	30	83	19	53
	X14	69.25	1.17736	3.4624	7	19	14	38	29	80	28	79	23	63
المتغيرات التابعة	المعدل العام	70.19	1.0474	3.5095	47 (17)				84 (30)		148 (53)			

المصدر: الجدول من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية) باعتماد برنامج (SPSS).

ثالثاً: تحليل علاقات الارتباط بين الاتنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي:

ارتكزت فكرة فرضيات الارتباط المتعلقة بمديرية بلدية الموصل على عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاتنوغرافيا التنظيمية المتمثلة بأبعادها (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية) والسلوك الإبداعي المتمثل في (توليد الأفكار الإبداعية، الحل الإبداعي للمشكلات)، وبهدف التوصل إلى حكم دقيق بشأن رفض أو قبول الفرضية الأولى وما أشتق منها من فرضيات فرعية تسعى هذه الفقرة لتوضيح قيمة الارتباطات

المتكونة بين هذه المتغيرات، وبيان مدى معنوياتها، وبحسب ما ورد في منهجية الدراسة، إذ تتعلق هذه الفرضيات بعلاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية والفرعية للدراسة وعلى النحو الآتي وكما هو موضح في الجدول (7).

١. علاقة الارتباط بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي:

من خلال الجدول (7) يتبين لنا ان من خلال تحليل علاقات الارتباط على المستوى الكلي الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي بوجود علاقة ارتباط ونسبة (0.570^*) أي إنه كلما زاد الاهتمام في الاثنوغرافيا التنظيمية في الميدان المبحوث زادت فاعلية السلوك الإبداعي، وجاءت قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.960) عند مستوى معنوية (0.05) وهذا يدل بوجود ارتباط معنوي بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي، وبهذا سيتم رفض الفرضية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة ارتباط إحصائية بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٢. العلاقة بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي:

توضح نتائج الجدول (7) إلى تحقق علاقة الارتباط إحصائياً ما بين التنوع الثقافي بوصفه أحد الأبعاد الخاصة بالاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.404^*) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة (279)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الأخذ بالتنوع الثقافي في الميدان المبحوث زادت فاعلية السلوك الإبداعي وكانت قيمة (T) المحسوبة أكبر من (1.960) والمتثلة بالقيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة ارتباط إحصائية بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٣. العلاقة بين بيئة العمل الداخلية:

تبين من البيانات الخاصة بالجدول (7) بوجود علاقة ارتباط معنوية بين بيئة العمل الداخلية بوصفه أحد الأبعاد الخاصة بالاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.335^*) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة (279) وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الأخذ ببيئة العمل الداخلية في الميدان المبحوث زادت فاعلية السلوك الإبداعي، فيما جاءت قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.960) عند مستوى معنوية (0.05)، وعليه سيتم رفض الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة ارتباط إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

العلاقة بين العمل الميداني المشترك والسلوك الإبداعي:

يبين الجدول (7) ظهور علاقة ارتباط ما بين ان العمل الميداني المشترك أحد الأبعاد الخاصة بالاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.407^*) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة (279)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الأخذ بالعمل الميداني المشترك في الميدان المبحوث زادت فاعلية السلوك الإبداعي، فيما جاءت قيمة (T) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.960) عند مستوى معنوية (0.05)، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الثالثة داخل الفرضية الرئيسية الأولى وتقبل الفرضية البديلة المتمثلة في (وجود علاقة ارتباط إحصائية بين العمل الميداني المشترك والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٥. العلاقة بين المستحدثات التكنولوجية والسلوك الإبداعي:

يشير الجدول (7) إلى توفر علاقة ارتباط إحصائية ما بين المستحدثات التكنولوجية بوصفه أحد الأبعاد الخاصة بالاتنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.578^*) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم العينة (279)، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد الأخذ بالمستحدثات التكنولوجية في الميدان المبحوث زادت فاعلية السلوك الإبداعي. فيما جاءت قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.960) عند مستوى معنوية (0.05)، وعليه ترفض الفرضية الفرعية الرابعة داخل الفرضية الرئيسة الأولى وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة ارتباط إحصائية بين المستحدثات التكنولوجية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

الجدول (7) معاملات الارتباط الخاصة بالميدان المبحوث

العلاقة	السلوك الإبداعي	معامل الارتباط	T	
			المحسوبة	الجدولية
الاتنوغرافيا التنظيمية	الدرجة النهائية	0.570	11.546	1.960
	التنوع الثقافي	0.404	7.350	1.960
	بيئة العمل الداخلية	0.335	5.917	1.960
	العمل الميداني المشترك	0.407	7.416	1.960
	المستحدثات التكنولوجية	0.578	11.788	1.960

$P \leq 0.05$, $N = 279$, $df = 277$

المصدر: الجدول من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS Vr.26).

رابعاً: تحليل تأثير الاتنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي:

ترتكز فكرة فرضيات التأثير المتعلقة بالميدان المبحوث على عدم وجود تأثير إحصائي ما بين الاتنوغرافيا التنظيمية بأبعاده (التنوع الثقافي، بيئة العمل الداخلية، العمل الميداني المشترك، المستحدثات التكنولوجية) في السلوك الإبداعي بأبعاده (توليد الأفكار الإبداعية، الحل الإبداعي للمشكلات) وبهدف التوصل إلى حكم دقيق بشأن رفض أو قبول الفرضية وما أشتق منها من فرضيات فرعية تسعى هذه الفقرة لتوضيح قيمة التأثيرات الناشئة بين هذه المتغيرات، وبيان مدى معنوياتها، وبحسب ما ورد في منهجية الدراسة، إذ تتعلق هذه الفرضيات بعلاقات التأثير بين متغيرات الدراسة (الرئيسة، والفرعية) وكما مبين في الجدول (8)، وعلى النحو الآتي:

١. تأثير الاتنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي:

يتبين من الجدول (8) والخاص بنتائج تحليل الإنحدار ظهور تأثير ذو دلالة إحصائية للاتنوغرافيا التنظيمية في السلوك الإبداعي مجتمعة، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (133.539) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) عند درجتي حرية (1,277) بالمستوى المعنوي (0.05)، وجاءت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.325)، يدل هذا إلى أن (33%) من الاختلافات المفسرة لسلوك الإبداعي تعود إلى الاتنوغرافيا التنظيمية، ويعود الباقي بنسبة (67%) إلى متغيرات أخرى غير مسيطر عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الإنحدار أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (B) واختبار (T) لها، تبين أن (T) المحسوبة قيمتها (11.556) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.960) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,277)، وبذلك تشير النتائج إلى أن الفرضية الرئيسة الثانية لم تتحقق على مستوى الميدان المبحوث، لذلك سيتم رفض الفرضية الرئيسة

الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة أثر إحصائية بين الاثنوغرافيا التنظيمية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٢. علاقة التأثير للتنوع الثقافي في السلوك الإبداعي:

من متابعة معاملات (B) واختبار (T) الظاهرة في الجدول (8) وجد ان هناك تأثيراً معنوياً لُبعد التنوع الثقافي في السلوك الإبداعي مجتمعة، إذ بلغت قيمة (B) (1.251)، وقيمة (T) المحسوبة (7.576) جاءت أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.960) عند درجتي حرية (4.274)، فيما كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.163) وهذا يعني أن (16%) من الاختلافات المفسرة لسلوك الإبداعي تعود إلى التنوع الثقافي، ويعود الباقي بنسبة (84%) إلى متغيرات أخرى غير مسيطر عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً، لذا سيتم رفض الفرضية الفرعية الأولى ضمن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة أثر إحصائية بين التنوع الثقافي والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٣. تأثير بيئة العمل الداخلية في السلوك الإبداعي:

من متابعة معاملات (B) واختبار (T) الظاهرة في الجدول (8) وجد ان هناك تأثيراً معنوياً لُبعد بيئة العمل الداخلية في السلوك الإبداعي مجتمعة، إذ بلغت قيمة (B) (0.966)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة بمقدار (5.922) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.960) عند درجتي حرية (4.274)، وان قيمة معامل التحديد (R^2) هي (0.112) وهذا يدل أن (11%) من الاختلافات المفسرة لسلوك الإبداعي تعود إلى بيئة العمل الداخلية، وتعود نسبة (89%) إلى متغيرات أخرى غير مسيطر عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار، لذا ترفض الفرضية الفرعية الثانية ضمن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة أثر إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٤. تأثير العمل الميداني المشترك في السلوك الإبداعي:

من متابعة معاملات (B) واختبار (T) لها وجد ان هناك تأثيراً معنوياً لُبعد العمل الميداني المشترك في السلوك الإبداعي مجتمعة، إذ بلغت قيمة (B) (1.099)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (7.408) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.960) عند درجتي حرية (4.274). فيما كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.166) ويدل ذلك الى أن (17%) من الاختلافات المفسرة لسلوك الإبداعي تعود إلى العمل الميداني المشترك، وتعود بنسبة (83%) إلى متغيرات أخرى غير مسيطر عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً، لذا ترفض الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة أثر إحصائية بين العمل الميداني المشترك والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

٥. تأثير المستحدثات التكنولوجية في السلوك الإبداعي:

من متابعة معاملات (B) واختبار (T) لها وجد ان هناك تأثيراً معنوياً لُبعد المستحدثات التكنولوجية في السلوك الإبداعي مجتمعة، إذ بلغت قيمة (B) (2.160)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (11.801) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.960) عند درجتي حرية (4.274)، بمعامل التحديد (R^2) قيمته (0.334) وهذا دل على أن (33%) من الاختلافات المفسرة لسلوك الإبداعي تعود إلى المستحدثات التكنولوجية، وان نسبة (67%) إلى متغيرات أخرى غير مسيطر

عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار، لذا ترفض الفرضية الفرعية الرابعة ضمن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (وجود علاقة أثر إحصائية بين المستحدثات التكنولوجية والسلوك الإبداعي في الميدان المبحوث).

الجدول (8) معاملات التأثير الخاصة بالميدان المبحوث

الأثر	السلوك الإبداعي	التأثير 1β	R ²	F		مستوى المعنوية
				المحسوبة	الجدولية	
الاثنوغرافيا التنظيمية	الدرجة النهائية	0.582 - (11.556)*	0.325	133.539	3.84	0.000
	التنوع الثقافي	1.251 - (7.576)*	0.163	57.399	3.84	0.000
	بيئة العمل الداخلية	0.966 - (5.922)*	0.112	35.072	3.84	0.000
	العمل الميداني المشترك	1.099 - (7.408)*	0.166	54.874	3.84	0.000
	المستحدثات التكنولوجية	2.160 - (11.801)*	0.334	139.259	3.84	0.000

* $P \leq 0.05$, $N = 279$, $df = (4, 274)$ $df = (1, 277)$

المصدر: الجدول من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS V.26).

خامساً: قياس ثبات الاستبانة:

يوضح الجدول (9) نتائج استخدام معامل الثبات (الفا كرونباخ) بهدف التأكد من ثبات الاستبانة، ويعتمد هذا الاختبار على قياس مدى الثبات الداخلي لفقرات الاستبانة ومقدرتها على إعطاء نتائج متوافقة للإجابات فكانت نتيجة الاختبار مقبول (0.82%) وهي أكبر من (60%).

الجدول (9) قيم الثبات والصدق للاستبانة

المتغير	الاثنوغرافيا التنظيمية				المتغير	السلوك الإبداعي			الاستبانة بشكل عام
	التنوع الثقافي	بيئة العمل المشتركة	العمل الميداني المشترك	المستحدثات التكنولوجية		توليد الأفكار الإبداعية	الحل الإبداعي للمشكلات	المتغير ككل	
قيمة الثبات	0.84	0.85	0.86	0.83	0.82	0.84	0.81	0.81	0.82

المصدر: الجدول من إعداد الباحث (في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية) باعتماد برنامج (SPSS).

المحور الرابع: استنتاجات ومقترحات الدراسة:

أولاً: الاستنتاجات:

- ظهر ان الاثنوغرافيا التنظيمية تؤدي دوراً محورياً في السلوك الإبداعي في مديرية بلدية الموصل، وهذا يشير الى ان إدارة المنظمة المبحوثة تدرك أهمية الاثنوغرافيا التنظيمية بأبعادها وسعيها نحو الاهتمام بها.
- افصحت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط للتنوع الثقافي مع السلوك الإبداعي، ويمكن تفسير هذه العلاقة بان متطلبات العمل في مديرية بلدية الموصل يملّي عليها ان تمتلك العاملين الذين ينتمون من الفئات متعددة (تنوع ثقافي).
- تمتلك إدارة البلدية البناء التنظيمي الذي يعلب دوراً هاماً وحيوياً في ادائها الفعال، المبني بالاساس على المورد البشري فيها، وهذا ما تعكسه نتائج دور العلاقة والاثّر لبيئة العمل المشتركة في السلوك الإبداعي للعاملين.
- بينت النتائج وجود دور للعمل الميداني المشترك في السلوك الإبداعي في الميدان المبحوث، وتفسر هذه بان ينجح الإبداع حين يجتمع اشخاص من تخصصات وخلفيات مختلفة، لوضع احتمالات جديدة لم يكن أي منهم يستطيع تصورها بمفرده.

٥. للمستحدثات التكنولوجية دور في السلوك الإبداعي في مديرية بلدية الموصل، وان وجود هذا الدور ينعكس فيما تحمله تلك المستحدثات التكنولوجية المتطورة طابع الإبداع والابتكار والتطور والمرونة في التعامل.

ثانياً: المقترحات:

١. على إدارة بلدية الموصل منح الحوافز للأفراد العاملين بغض النظر عن مساهمهم الوظيفي، وذلك بهدف تحقيق مستوى متميز من العدالة في التعامل مع التنوع الثقافي فيها.
٢. يتطلب من إدارة بلدية الموصل توفير البنى التحتية الفريدة للتعامل مع بيئة العمل المتغيرة، وذلك عن طريق دراسة متطلبات العمل لتحديد ما هو مطلوب في انجاز الأعمال من قبل العاملين بصفتهم على تماس مباشر لتقديم إبداعاتهم لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
٣. على إدارة بلدية الموصل العمل على توفير بيئة تشجع على الاتصال الفعال بين الأفراد العاملين داخل المنظمة، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة تسهل عملية نقل كافة المعلومات والمفاهيم والآراء بين مختلف الأفراد العاملين داخل المنظمة وبين كافة المستويات الإدارية، وذلك عن طريق دمجهم في الدورات التطويرية في تعلم مهارات الاتصال.
٤. على مديرية بلدية الموصل دعم مقترحات الأفراد العاملين التي تسهم في تقديم طرق جديدة لأداء مهام عملهم، وذلك عن طريق انشاء خط ساخن للموظفين لطرح أفكارهم ومقترحاتهم لتطوير العمل.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. الاسدي، عبدالحسين جاسم والفيلي، أم البنين جبار ندوش، (٢٠٢١)، السلوك الإبداعي وتأثيره في تعزيز البراعة التسويقية: دراسة تطبيقية لآراء عينة من الملاكات الطبية والتمريضية في مستشفى الشهيد د. فيروز العام في واسط، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة واسط.
٢. الحكيم، ليث علي يوسف والبيدي، عصام عليوي صاحب والسكافي، ليث زهير، (٢٠١٦)، الانثوغرافيا التنظيمية وانعكاسها في القيادة الرنانة: دراسة حالة في جامعة الكوفة، مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٩٤، المجلد ٢٢.
٣. خلف الله، محمود ابراهيم خلف، (٢٠١٧)، التمكين الإداري بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية بفلسطين، المجلة التربوية، المجلد ٣١، العدد ١٢٣، دولة الكويت.
٤. النوبي، منير حمود بركي، (٢٠٢٢)، فعالية استخدام بعض مبادئ نظرية الحل الإبداعي للمشكلات، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسبوط، المجلد ٨٣، العدد ٧.
٥. الرويلي، سلطان خليف، الشناق، مأمون محمد، العمري، وصال هاني سالم، (٢٠١٩)، أثر استخدام استراتيجيات تدريسية قائمة على نظرية تريز المثالية (I-TRIZ) في تحسين التفكير الاستقصائي في الرياضيات لدى طلبة المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٧، العدد ٤، غزة.
٦. العازمي، محمد زريع حامد، (٢٠٠٦)، القيادة التحويلية علاقتها بالإبداع الإداري: دراسة مسحية لعلى العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٧. عبدالله، حيدر طه وجميل، عمر قيس وحسين، وسام علي، (٢٠١٨)، دور التفكير الاستراتيجي في السلوك الإبداعي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات العاملة في جامعة تكريت، مجلة المعارف الجامعة، المجلد ٧.
٨. علي، مكيد وفاطمة، يحيى، (٢٠١٥)، أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري: دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال - المدينة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المدينة.
٩. كازوزو، حسين احمد عمر، (٢٠١٨)، أثر التمكين الوظيفي في السلوك الإبداعي لدى معلمي التربية البدنية العاملين بقطاع التعليم، المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية البدنية (النشاط الرياضي والبدني طريق للتنمية والسلام)، جامعي المرقب.

١٠. المسدي، عادل عبدالمعظم ورضوان، طارق رضوان محمد والحجار، شيرين امير ابراهيم، (٢٠٢٢)، الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين الاثنوغرافيا التنظيمية وفاعلية المنظمة: دراسة تطبيقية على القيادات في الجامعات الأجنبية بمصر، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد ٣.
١١. المنديل، خالد بن فيحان، (٢٠٠٣)، المركزية واللامركزية في اتخاذ القرار وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على المؤسسات الإصلاحية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

12. Alikaj, Albi, Ning, Wei & Wu, Bingqing, (2021), Proactive Personality and Creative Behavior: Examining the Role of Thriving at Work and High-Involvement HR Practices, Journal of Business and Psychology, Springer.
13. Aljbourey, Hassan Motasher, (2018), Creative behavior, International Journal of Tourism & Hospitality Reviewse, Vol 5, No 2.
14. Amanile, T.M., (1983), Social psychology of creativity; A componential. Journal of Personality and Social Psychology.
15. Azeez, R. & Abimbola, M. (2016). Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6, No. 1.
16. Bowyer, D. (2008). Evaluation of the effectiveness of TRIZ concepts in non-technical problem-solving utilizing a problem solving guide (Order No. 3296842) [Doctoral dissertation, Pepperdine University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
17. Csikszentmihalyi, Mihaly, (2014), Flow and the Foundations of Positive Psychology Mihaly Csikszentmihalyi The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi, Springer Science+Business Media Dordrecht, DOI 10.1007/978-94-017-9088-8.
18. Dere, Zeynep & Ömeroğlu, Esra, (2018), development of creative behavior observation form: A study on validity and reliability, universal journal of educational research, Vol. 6, No. 3.
19. Fulbright, R. (2011). I-triz any one can inovate on demand. International Jurnal of innovation science, Vol. 3, No. 2.
20. Joshua, Hamzeh, Navdeep, Kaur, Paula, Bush, Catherine, Hudon, Tibor, Schuster, Isabelle, Vedel, Quan Nha, Hong & Pierre, Pluye, (2019), Towards a comprehensive Questionnaire Origin and Development Appraisal tool: A literature review and a modified nominal group, Iournal IOS press, Vol. 35, No.1.
21. Koziorowka, Anna & Dlugosz Agnieszka, (2016), Use of the brainstorm method in the innovation laboratory (i-lab), Edukacja – Technika – Informatyka” nr, Vol. 1, No. 15.
22. Moghimi, Solmaz & Subramaniam, Indra Devi, (2013), Employees’ Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 5.
23. Ninan, J., Phillips, I., Sankaran, S. & Natarajan, S. (2019). Systems thinking using SSM and TRIZ for stakeholder engagement in infrastructure megaprojects. Systems, 7(4), 1-48. <http://dx.doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.3390/systems7040048>.
24. Rosen, M. (1991). Coming to terms with the field: Understanding and doing organizational ethnography. Journal of Management Studies, Vol. 28, No. 8.
25. Rouleau, L., Rond, M. & Musca, G., (2014). Guest Editorial from the ethnographic turn to new forms of organizational ethnography. Journal of Organizational Ethnography, Vol. 3, No. 1.
26. Schauster, Erin, (2015). The Relationship between Organizational Leaders and Advertising Ethics: An Organizational Ethnography, Journal of Media Ethics: Exploring Questions of Media Morality, Vol. 30, No. 3.

27. Smets, M., Burke, G., Jarzabkowski, P. & Spee, P., (2014). Charting new territory for organizational ethnography Insights from a team-based video ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 3, No. 1.
28. Yanow, Dvora, Ybema, Sierk & Hulst, Merlijn van, (2012), *Practicing Organizational Ethnography, Core Methods of Qualitative Inquiry in Organizational Research*.