

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



AL hassawi Mouath Abdullah & Alsumaidaee Marthad E. S. . Subjective well-being and its impact on enhancing creative behavior: An exploratory study of a sample of workers in the Nineveh Health Department. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2023) 13 (4):237-249.

Subjective well-being and its impact on enhancing creative behavior: An exploratory study of a sample of workers in the Nineveh Health Department

Mouath Abdullah AL hassawi¹, Marthad E. S. Alsumaidaee²

^(1,2) University of Mosul, College of Administration and Economics, Mosul, Iraq

AbdullahALhassawi@uomosul.edu.iq¹

lsumaidaee@uomosul.edu.iq²

Abstract: The current research aims to identify self-pleasure with its dimensions represented by (high positive affectivity and low negative affectivity), and its impact on enhancing creative behavior through the dimensions represented by (exploring opportunities, generating ideas, and implementing ideas or application) in order to know whether self-pleasure has the ability to Achieving creative behavior? Assuming that self-pleasure has a significant relationship in achieving creative behavior. The research adopted the descriptive analytical approach. As for the field aspect, the research community was represented by workers in the Nineveh Health Department, as the research sample consisted of (177) randomly selected. The research adopted the questionnaire as the main tool for obtaining the required data. A set of statistical methods were also adopted to analyze Data and hypothesis testing. The research reached a set of conclusions, the most important of which is what the individual feels and the expectations he has about his abilities and potentials and how to reduce their negatives; It ultimately leads to the development of creative behavior in a way that enables the generation of ideas and their implementation to reach the desired goals. The research also presented recommendations, the most important of which is working to enhance aspects of self-pleasure in a way that contributes to enhancing the creative behavior of working individuals, by rewarding those who have positive solutions and enhance confidence in the souls of their fellow workers.

Keywords: Subjective well, high positive emotion, high negative emotion, creative behavior, exploring opportunities, generating ideas, implementing ideas.

الهناؤ الذاتى وأثره فى تعزيز السلوك الابداعى: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين فى دائرة
صحة نينوى

م.م. معاذ عبدالله هادى الحساوى^١، م.م. مرثد عماد سعيد الصميدعى^٢

^(١,٢) جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد، الموصل، العراق

المستخلص: يهدف البحث الحالي الى التعرف على الهناء الذاتي بأبعاده المتمثلة بـ (الوجدان الإيجابي المرتفع والوجدان السالب المنخفض)، وأثره في تعزيز السلوك الإبداعي من خلال الابعاد المتمثلة بـ (استكشاف الفرص وتوليد الأفكار وتنفيذ الأفكار) من اجل معرفة هل أن الهناء الذاتي له القدرة على تحقيق السلوك الإبداعي؟ على افتراض أن الهناء الذاتي له علاقة كبيرة في تحقيق السلوك الإبداعي. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، أما الجانب الميداني فقد تمثل مجتمع البحث بالعاملين في دائرة صحة نينوى، إذ تمثلت عينة البحث البالغ قوامها (١٧٧) والمختارة بشكل عشوائي، واعتمد البحث الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات المطلوبة، كما تم اعتماد مجموعة من الوسائل الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها إن ما يشعر به الفرد وما يكونه من توقعات عن قدراته وامكانياته وكيفية تخفيض سلبياتها؛ يؤدي بنهاية المطاف نحو تطوير السلوك الإبداعي على النحو الذي يمكن من توليد الأفكار وتنفيذها للوصول الى الأهداف المرجوة من ذلك. كما قدم البحث توصيات من أهمها العمل على تعزيز جوانب الهناء الذاتي على النحو الذي يساهم في تعزيز السلوك الإبداعي للأفراد العاملين، وذلك عبر مكافأة أصحاب الحلول الإيجابية ومعززي الثقة بنفوس زملائهم العاملين.

الكلمات المفتاحية: الهناء الذاتي، الوجدان الإيجابي المرتفع، الوجدان السالب المرتفع، السلوك الإبداعي، استكشاف الفرص، توليد الأفكار، تنفيذ الأفكار.

Corresponding Author: E-mail: MouathAbdullahALhassawi@uomosul.edu.iq

١ المقدمة

يعتبر مفهوم الهناء الذاتي من المفاهيم الحديثة نسبياً والتي تتسق مع التحول الحديث نسبياً الى علم النفس الإيجابي والذي يتمثل الرضا بالحياة وتحسين الجوانب الإيجابية من الذات، محاولة لفهم كيفية تحقيق الحياة المثمرة والممتعة، هذا ما يؤدي إلى تعزيز الصحة النفسية والعاطفية، وتطوير استراتيجيات للتغلب على التحديات وزيادة الرفاهية والسعادة الشخصية، إذ يركز الهناء الذاتي على الرضا الشخصي بصورة عامة، سواء كان ذلك في الحياة بأكملها Life Satisfaction أو في جوانب معينة مثل العمل، الدراسة، العلاقات الاجتماعية وما إلى ذلك، ويتضمن هذا المفهوم تقييم الأفراد لحياتهم وقدرتهم على تحقيق مستوى من الرضا والسعادة فيها، وكجزء من هذا التقييم Domain satisfaction يمكن للأفراد أن يقيموا حياتهم على مراحل مختلفة، بدءاً من الطفولة وصولاً إلى الوقت الحالي. (Pandey, el at, 2019,2174)، أن تزايد الاهتمام بالسلوك الإبداعي في السنوات الأخيرة أدى وبشكل متزايد في التركيز على كيفية تفاعل الأفراد في البيئات الاجتماعية وكيف يمكن لهذه التفاعلات أن تؤثر على الإبداع والابتكار، في حين العوامل الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في تشكيل سلوك الإبداع وتحفيزه... وغيرهم، أن التفاعلات الاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في تشجيع السلوك الإبداعي وتوجيهه نحو تطوير أفكار وحلول جديدة، يمكن للأفراد تطوير مهاراتهم الإبداعية والمساهمة في تطوير المجتمعات والثقافات التي ينتمون إليها، ويرى (Frederiks, el at, 2015, 1389) أن السلوك الإبداعي هو جزء أساسي من تفاعلات وعلاقات الفرد في المجتمع، وله تأثير كبير على العديد من جوانب الحياة دور المنظمات في تعزيز ودعم السلوك الإبداعي للعاملين له أهمية كبيرة في تحقيق الرضا والتفاعلات الاجتماعية الإيجابية، لكنه في بعض الأحيان يمكن أن يعوق عمليات التفاعل الاجتماعي، وذلك عندما لا تتفاعل المنظمة مع العاملين ومعرفة مشاكلهم التي وتوجههم بما يؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على السلوك الإبداعي، وهنا تظهر الحاجة المنظمة الى دعم وتوجيه ومساندة العاملين ومعرفة مشاكلهم الداخلية في المنظمة وخارجها التي تؤدي إلى جودة التفاعلات الاجتماعية في حياة الفرد وتحقق له الهناء الذاتي Subjective Well-Being، وأشار (Greenier, 2021, 3) حيث أوضح أن الهناء الذاتي يلعب دوراً حيوياً في تعزيز السلوك الإبداعي والصحة النفسية للأفراد، ترتبط حالة الهناء الذاتي بالشعور بالرضا عن الذات والحياة، وهذا يؤثر بشكل كبير على كيفية تفاعل الأفراد مع العالم من حوله مما يحقق لهم السلوك الإبداعي، حيث تضمن البحث أربعة مباحث، إذ تضمن المبحث الأول منهجية الدراسة، أما المبحث الثاني فكان للإطار المفاهيمي للبحث والذي احتوى على متغيرات البحث الرئيسيين هما الهناء الذاتي والسلوك الإبداعي أما المبحث الثالث فتناول التحليل الإحصائي لمتغيرات البحث، وخصص المبحث الرابع للاستنتاجات والمقترحات التي جاءت بناءً على التحليل الإحصائي.

٢ المنهجية

أولاً: مشكلة البحث

هناك اختلافات في الرؤى والآراء حول دور الهناء الذاتي في تحقيق السلوك الإبداعي في المنظمات. هناك تساؤل حول مدى تأثير الهناء الذاتي على تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين وكيفية توظيف هذا الهناء في تطوير وتحفيز الفريق لتحقيق الأهداف المبتكرة، ومن هنا يمكن طرح التساؤل الآتي:

- هل يؤثر الهناء الذاتي في السلوك الإبداعي؟

ثانياً: أهمية البحث:

يركز مفهوم البحث على أهمية الهناء الذاتي وكيفية تأثيره على جوانب متعددة من حياة الأفراد. إذ يُسلط الضوء على فهم كيفية تصور الأفراد لحياتهم النفسية والعوامل التي تؤثر في تحقيق الهناء الذاتي والصحة النفسية الإيجابية، يُظهر البحث أهمية فهم كيف ينظر الأفراد إلى أنفسهم وكيف يقيمون قدراتهم وقدرتهم على التحكم في حياتهم. هذا التصور يمكن أن يؤثر على مدى استعدادهم للابتكار والتفاعل الإيجابي مع الآخرين وكيف يشعر الأفراد بإيجابية علاقاتهم مع الآخرين. الهناء الذاتي يمكن أن يعزز من قدرة الأفراد على بناء والحفاظ على علاقات صحية وإيجابية، مما يساهم في دعم السلوك الإبداعي وتبادل الأفكار، وكيف يرى الأفراد جهودهم وإنجازاتهم والشعور بالإنجاز وتحقيق الأهداف يمكن أن يعزز من الثقة بالنفس والدافع لتحقيق أفكار جديدة ومبتكرة، وكيف يؤثر الهناء الذاتي في استعداد الأفراد لتقديم أفكار جديدة ومختلفة ولتحقيق التغيير والابتكار، وكيف يتمكن الأفراد من تحقيق توازن بين مختلف جوانب حياتهم والعمل على بناء حياة منسجمة ومتناغمة.

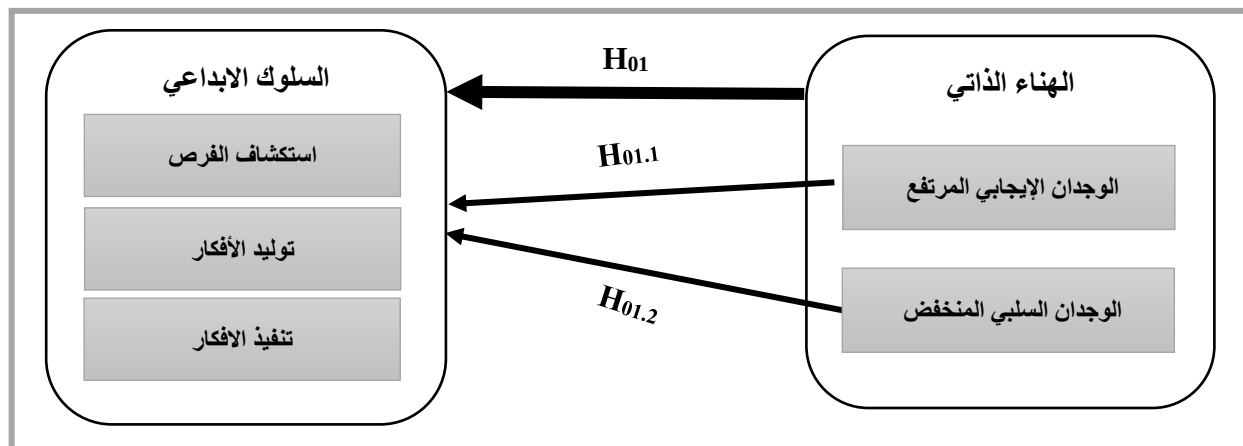
اذ أن متغير السلوك الإبداعي يكتب أهميته من خلال استكشاف الفرص وتوليد الأفكار وتنفيذ الأفكار التي يتمتع بها (كمتميز) في تأثيره الإيجابي على الكثير من المتغيرات. أن السلوك الإبداعي له دور في هوية المنظمة وتأثيره بشكل إيجابي على العديد من نتائج الأعمال إذ إن العاملين الذين يعانون بقوة شخصيته يظهرون مواقف داعمة تجاه المنظمة مثل الرضا الوظيفي وانخفاض الرغبة في ترك العمل، ينبثق من البحث الأهمية الآتية:

- بحث دائرة صحة نينوى على دور الهناء الذاتي لتحقيق السلوك الإبداعي للأفراد العاملين.
- تتمثل أهمية البحث بكونه يبحث في ميدان مهم (دائرة صحة نينوى)، والذي يمثل جزء من المنظومة الصحية بما تحمله من تأثير كبير على المجتمع.

ثالثاً: أهداف البحث: يعمل البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

- معرفة الدور الذي يلعبه الهناء الذاتي في تحقيق السلوك الإبداعي للأفراد العاملين.
- تقديم مجموعة من المقترحات التي تسعى لتحقيق الاستفادة الممكنة من الهناء الذاتي في تحقيق السلوك الإبداعي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث: يسعى الباحثان من خلال المخطط الفرضي للبحث توضيح علاقات الأثر بين متغيرات البحث.



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث
المصدر: من اعداد الباحثان

خامساً: فرضيات البحث: ينطلق البحث من فرضية رئيسية مع فرضيتين فرعيتين، وكما يأتي:
- الفرضية الرئيسية (H01): لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للهناء الذاتي في السلوك الإبداعي.
وينبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H01.1): لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للوجدان الإيجابي المرتفع في السلوك الإبداعي.
- الفرضية الفرعية الثانية (H01.2): لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للوجدان السلبي المنخفض في السلوك الإبداعي.

سادساً: منهج البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في بناء أداة البحث وستكون استمارة الاستبانة الأداة الرئيسية في جمع البيانات إذ تم اعدادها بالاعتماد على أفكار عدة باحثين، إذ تم الاعتماد على أفكار الباحثين (الخرجي، ٢٠٢٢) و(السرحي، ٢٠٢١) في اكمال الجزء المتعلق بالهناء الذاتي، اما فيما يخص الجزء المتعلق بالسلوك الإبداعي فقد تم الاعتماد على أفكار الباحثين (همد، ٢٠١٦)، (رشوان والطاهر، ٢٠١٩)، وقد تم صياغتها بالشكل الذي يلائم الأهداف الخاصة بالبحث والمنظمة المبحوثة التي ستكون ميدان التطبيق، عن طريق اخضاعها لمقاييس الصدق والثبات، وقد تم اطلاع العديد من السادة المحكمين عليها في اختصاص إدارة الاعمال والذي بلغ عددهم (٧)، إذ تم إعادة صياغة العديد من الفقرات بناءً على توجيهاتهم.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث: تم اختيار دائرة صحة نينوى كميدان للتطبيق، وتعد من الدوائر التابعة لوزارة الصحة، وقد تكونت عينة البحث من (١٧٧) فرداً من العاملين في الدائرة وتم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة.

ثامناً: الوسائل الاحصائية: استخدم الباحثان الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية V-SPSS 25 والتي يعمل بموجبها برنامج AMOS-V25 والذي تم اعتماده ايضاً في بحثنا الحالي، وتم الاعتماد على برنامج Microsoft Excel 2016 لغرض اجراء بعض التحليلات الاحصائية اللازمة وبما ينسجم مع اهداف البحث ويسهم في اختبار الفرضيات.

٣ الهناء الذاتي

اولاً: مفهوم الهناء الذاتي:

يعد الهناء الذاتي من المفاهيم المهمة في علم النفس الإيجابي ويشير إلى اعتقاد الشخص بقدرته على تحقيق النجاح والتفوق في مجموعة معينة من المهام والتحديات. هذا التصور الإيجابي للقدرة الشخصية يؤثر على سلوك الشخص وتفكيره ومشاعره بشكل مباشر، فالهناء الذاتي له علاقة وثيقة بالطريق الصحيح لإنجاز الأهداف التي يسعى إليها الفرد، فبقدر ما تكون الهمم مرتفعة، بقدر ما تكون الشخصية متميزة وفعالة وأكثر إيجابية، وبهذا تنعكس الإيجابية على المجتمع بشكل عام وعلى الفرد والمنظمة بشكل خاص، ويرتبط الهناء الذاتي ارتباطاً وثيقاً بالإيثار، الذي يعد من أرقى البات النفس الاجتماعي التي تؤثر في التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، فيربط علاقات الفرد بالآخرين، وهو المرأة الحقيقية للتعاطف مع الغير والاتصال بهم والتضحية من أجلهم فالسلوك الاجتماعي الإيجابي يعتمد على العديد من المتغيرات والدوافع الأساسية من أهمها الهناء الذاتي (Diener, et al, 2018, 255). ويعرف الهناء الذاتي بأنه: عبارة عن تقييم معرفي ووجداني للحياة من قبل الشخص نفسه. يشمل هذا التقييم جانبين مهمين يتمثل الأول بتقدير الشخص لحالته ورضاه عن حياته بشكل عام. يشمل هذا الجانب النظر في تجارب الماضي والحاضر وتقدير ما إذا كانت تلك التجارب إيجابية أم سلبية، أما التقييم الوجداني يتعلق بالمشاعر والانفعالات التي يعيشها الشخص في حياته اليومية. يشمل هذا الجانب تقييم الشعور بالسعادة والرضا والارتياح في مواقف محددة، وكذلك قدرته على التعامل مع المشاكل والتحديات بطريقة إيجابية. (Bosacki, et al, 2018, 261)، ويعرفه (الضبي، ٢٠١٩، ٥٠) بأنه التقييم الشامل للفرد لحياته من جوانبها المختلفة، وكيفية تأثير ذلك على نوعية حياته وسلوكه. تُظهر هذه الوصفية الشاملة والتفصيلية كيف يمكن للهناء الذاتي أن يؤثر بشكل عميق على تجارب وسلوكيات الفرد. يلعب الهناء الذاتي دوراً هاماً في شكل العلاقات الاجتماعية والأداء والرفاهية الشخصية. إضافة إلى ذلك الوجدان الموجب الذي يتضمن حماسه وحيويته وتفاؤله واستمتاعه في الحياة وشعوره بالفخر، فيما يتضمن الوجدان السالب الشعور بالغضب والقلق واليأس والإحباط والملل أثناء العمل.

وأوضح (Sinha, 2019, 7) ان الهناء الذاتي هو تقييم معرفي لنوعية حياته ورضاه عنها، ويشمل هذا التقييم الجانبين المزاجي والمعرفي، يتمثل المزاجي بالمشاعر والمزاج العام للفرد وبكيفية شعور الشخص في مختلف المواقف والأوقات، أما المعرفي فيتضمن النظر إلى تجاربه وإنجازاته في الماضي والحاضر، وتقدير مدى رضاه عن هذه التجارب والأوجه المختلفة لحياته، فيما يرى كلاً من (Feng, & Zhong 2021, 5) الهناء الذاتي بأنه الشعور بالسعادة والتفاعل الإيجابي مع البيئة الاجتماعية، وقدرة بناء علاقات اجتماعية صحية ومليئة بالتواصل الإيجابي. كما يمكن أن يكون الهناء الذاتي تجربة إيجابية للتقبل الذاتي والاحترام من قبل الآخرين، بالإضافة إلى تجربة الراحة النفسية والطمأنينة الناجمة عن الثقة في القدرات والقيم الشخصية.

ثانياً: أهمية الهناء الذاتي:

يعتبر الهناء الذاتي هدفاً مهماً يسعى الأفراد لتحقيقه حيث يسعون لتحقيق مستوى من الرضا والسعادة يشمل مختلف جوانب حياتهم، لهذا السبب يحمل الهناء الذاتي أهمية كبيرة، يمكن أن يؤثر إيجابياً على الشعور بالسعادة والرضا وعلى الصحة النفسية والجسدية للإنسان، الأفراد الذين يشعرون بالهناء الذاتي يكونون عادةً أقل عرضة للإصابة بالاكتئاب والقلق وأمراض أخرى مرتبطة بالضغوط النفسية، فالأشخاص الذين يشعرون بالسعادة والرضا تجاه أنفسهم وحياتهم يكونون عادةً أكثر جاذبية للآخرين. (Twenge, et al, 2018, 773) والهناء الذاتي يمكن أن يؤدي إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والتفاعلات الإيجابية مع من حولهم، وأكثر دافعية وإنتاجية في حياتهم مما يعزز الابداع وبالتالي تحقيق أهداف شخصية ومهنية أكبر، كما ان الأفراد الذين لديهم هناء ذاتي عالي يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والصعوبات في الحياة. فالشعور بالقوة الداخلية يمكن أن يمكنهم من التغلب على الصعاب بشكل أفضل، اذ ان السعي لتحقيق الهناء الذاتي يدفع الأفراد للنمو الشخصي والتطور المستمر، يبحثون عن الفرص لتعلم مهارات جديدة والخوض بتجارب مختلفة، مما يساهم في توسيع آفاقهم وزيادة مستوى تحقيقهم لأهدافهم، والشعور بالهناء الذاتي يمنح الإنسان شعوراً بالإشباع والرضا في حياته فيصبح لديه وعي أكبر بالجوانب الإيجابية في حياته، مما يؤدي إلى إحساسه بأنه يعيش حياة معنوية ومفعمة بالسعادة. (الخطيب والقرعان، ٢٠٢٠، ١٣)

ثالثاً: ابعاد الهناء الذاتي:

البعد الأول: الوجدان الإيجابي المرتفع:

يُعد جانب مهم في علم النفس الاجتماعي، ويعبر عن القدرة على التعامل بشكل إيجابي مع الحياة والمواقف المختلفة للأشخاص ذوي الوجدان الإيجابي المرتفع يمتلكون مجموعة من الصفات والميزات التي تساهم في تعزيز جودة حياتهم وتحقيق الهناء الذاتي، ويمكن توضيح أهمية الوجدان الإيجابي المرتفع من خلال العرفان والتسامح، فالأشخاص ذوي الوجدان الإيجابي المرتفع يكونون أكثر قدرة على التقدير والشكر للجوانب الإيجابية في حياتهم وتجاربهم، كما يمتلكون قدرة على التسامح والتعاطف مع الآخرين، فضلاً عن الثقة بالنفس والكفاءة الاجتماعية فهؤلاء الأشخاص يتمتعون بثقة عالية في قدراتهم وقدرتهم على التفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي، يكونون مستعدين للتعلم وتطوير أنفسهم من خلال الخبرات الاجتماعية، وحل المشكلات الإيجابية يمتلكون قدرة على التعامل مع المشكلات والتحديات بشكل إيجابي يبحثون عن حلول فعالة ومبتكرة للمواقف الصعبة بدلاً من الانخراط في الشكاوى والسلبية، والتفكير الإيجابي يميلون إلى التفكير بطرق إيجابية وتوجهات بناءة، يروجون للأفكار المشجعة والتي تساهم

في تعزيز النمو الشخصي وتحقيق الأهداف، والسعادة والرضا يعيشون حياة سعيدة وراضية بمجملها ويتمتعون بالقدرة على استنباط السعادة من اللحظات اليومية والأحداث الإيجابية، تكوين العلاقات والتميز يمتلكون قدرة على تكوين علاقات جيدة ومثمرة مع الآخرين، كما يسعون لتحقيق التميز والإبداع في مجالات مختلفة من حياتهم، التقدير للحياة الزوجية والعمل يمكنهم التقدير للجوانب الإيجابية في الحياة الزوجية والمهنية وبينون علاقات صحية مع الشريك ويستمتعون بأنشطتهم المهنية. (LeBlanc, 2021, 53).

البعد الثاني: الوجدان السالب المنخفض:

هذا البعد من الوجدان يمكن أن يؤثر سلباً على جودة الحياة والقدرة على التكيف مع التحديات من خلال التركيز على توقعات الآخرين والخضوع لأحكامهم وهؤلاء الأشخاص يمكن أن يكونوا مرتبطين بشكل كبير بتقييمات وتوقعات الآخرين لهم يمكن أن يؤثر ذلك على استقلاليتهم وقدرتهم على اتخاذ قراراتهم الخاصة، التأثير بالضغط الاجتماعية الوجدان السالب المنخفض يمكن أن يزيد من تأثير الأشخاص بالضغط الاجتماعية وآراء الآخرين، قد يؤدي ذلك إلى عدم الثقة بالنفس وتردد في اتخاذ القرارات، الصعوبة في إدارة الحياة اليومية وتغيير البيئة فهؤلاء الأشخاص قد يجدون صعوبة في التعامل مع شؤون حياتهم اليومية والتحسين في بيئتهم المحيطة. (O'Brien, et al, 2018, 47)، الشعور بقلّة النمو الشخصي وقلّة الثقة هؤلاء الأشخاص يمكن أن يعانون من شعور بقلّة النمو الشخصي والعزلة وقلّة الثقة بالنفس ويشعرون بصعوبة في اكتساب مهارات جديدة وتغيير أنماط سلوكهم، قلّة العلاقات الشخصية والاحتفاظ بالعزلة الأشخاص ذوو الوجدان السالب المنخفض قد يميلون إلى الانعزال وقد يكون لديهم صعوبة في بناء علاقات اجتماعية قوية، يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالوحدة والإحباط (السرحي، ٢٠٢١، ٣٤)، عدم وضوح الأهداف والشعور بقلّة الرضا هؤلاء الأشخاص يمكن أن يعانون من عدم وضوح الأهداف في حياتهم وقلّة الرضا عن الذات والحياة ويشعرون بعدم الاتجاه وقلّة الدافع. (Sakdiyakorn, & Solnet, 2021, 6).

٤ السلوك الإبداعي

أولاً: مفهوم الإبداع

الإبداع هو عملية توليد أفكار جديدة ومبتكرة أو تطوير وسائل وحلول جديدة تضيف قيمة وتفرد إلى مجموعة معينة من المهارات أو المعرفة. يتضمن الإبداع تفكيراً خلاقاً وتصميماً غير تقليدي، وهدفه الرئيسي هو تحقيق تغيير إيجابي أو إضافة جديدة إلى ما هو معروف أو موجود بالفعل به لذا فإن القابليات الإبداعية التي يتميز بها الأفراد في المنظمات تعد من أهم المعايير المعتمدة في قياس وتقييم أداء المنظمات. (Yashkova, et al, 2016, 4655)، ومفهوم الإبداع فقد عرف على أنه القدرة على إنتاج أو خلق أشياء جديدة بناءً على مهارات وخيال المفردة هي جوهر الإبداع. يمكن أن يكون ما يتم إنتاجه جديداً تماماً أو تحسباً مبتكراً لشيء موجود بالفعل. الخيال يأتي في اللعب هنا، حيث يشمل الإبداع التفكير بشكل مبتكر وتجاوز الحدود المألوفة لتطوير أفكار وحلول جديدة. (Puccio, 2017, 332)، ان الإبداع هو من أهم عناصر التقدم والتطور نحو تحقيق أهداف المنظمات وان الاستعداد للمستقبل يتم من خلال تنفيذ أفكار جديدة نحو هذا العالم المتغير. (Amabile & Pratt, 2016, 163)، غير أن كلا من (Tam, & Gray, 2016, 24) اعتبروا المرحلة الإبداعية تعد بدايةً محورية للتنظيمات، حيث يتم هنا بناء الأسس اللازمة للنجاح المستقبلي وتطوير الهوية والثقافة التنظيمية. تحتاج المنظمات في هذه المرحلة إلى الجرأة والقدرة على التكيف مع التحديات المتغيرة والسعي نحو الابتكار لتحقيق أهدافها، أما (Yoon, et al, 2016, 761) فقد أشاروا إلى ان القادة الإداريين لهم دور في تعزيز الإبداع وينبغي أن يتضمن إلهام وتمكين الفريق وخلق بيئة محفزة للتفكير الإبداعي. يساهم القادة القادرون على التكيف مع التغيير والتحديات في توجيه المنظمة نحو التطوير وتحقيق أهدافها بفعالية، ثم عرفه كلاً من (Hon, & Lui, 2016, 871) بأنه تبني فكرة جديدة أو سلوك أو تقنية جديدة، يمكن أن ينتج ذلك عنه فعلاً منتجاً أو خدمة أو تكنولوجيا جديدة أو تحسين ممارسات الإدارة. هذا التحول من الفكرة إلى الواقع هو جوهر الابتكار والإبداع. تمثل هذه العمليات مصدراً هاماً لتحسين الأداء وزيادة قيمة المنظمة، وأخيراً فقد بينه كلا من (Shahzad, & Shahbaz, 2017, 69) بأنه الدافع وراء التغييرات التكنولوجية الجديدة في المنظمات. عندما تسعى المنظمة لتحقيق التفوق وتلبية احتياجات السوق المتغيرة، فإنها قد تحتاج إلى تبني تقنيات جديدة وتطوير منتجات أو خدمات مبتكرة.

ثانياً: مفهوم السلوك الإبداعي:

يعد السلوك الإبداعي الدور المهم الذي يلعبه التفكير والعمل الإبداعي في نجاح واستمرارية المنظمات في بيئة المنافسة، السلوك الإبداعي يرتبط بالقدرة على القيام بالأنشطة واتخاذ القرارات وتطوير الأفكار بطرق جديدة ومبتكرة. ويمكن أن يكون عاملاً رئيسياً في تمكين المنظمات من البقاء والتنافسية والنمو في عالم متغير. تشجع هذا السلوك نحو تحقيق أهداف المنظمة يمكن أن يساهم في تعزيز مكانتها واستدامتها. (Hamdan, et al, 2020, 62)، لذا فإن للسلوك الإبداعي مفاهيم متعددة منها ما أوضحه كلاً من (Alikaj, et al, 2021, 860) أن السلوك الإنساني هو نتيجة لتفاعل معقد بين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية. يُعبر الفرد من خلال سلوكه عن تفاعلاته مع العديد من العوامل والمتغيرات المحيطة به، وان السلوك الإنساني سيكون إبداعياً (إيجابياً) في حالة تحقيق هدفه، غير أن الباحثين (Li, et al, 2021, 205) أشاروا إلى أن الإبداع ينشأ من تفاعل معقد بين عوامل متعددة تشمل سلوك الفرد والظروف المحيطة به. إن تأثير الموقف والعوامل الاجتماعية يلعب دوراً حاسماً في تشجيع أو تثبيد التفكير والإبداع، اما (Puccio, 2017, 332) فقد أشار إلى ان السلوك الإبداعي هو قدرة الفرد على توليد فكر أو فعل أو شيء جديد ومبتكر. هذا السلوك يتطلب التفكير خارج الصندوق والقدرة على تطوير فكرة أو منتج أو عملية تختلف عما سبق، كما ان كلا (Yashkova, et al, 2016, 4655)، عبروا عن السلوك الإبداعي بأنه نهجاً ديناميكياً ومرناً يسمح للأفراد والجماعات بتطوير فكرة أو إنتاج أو تجربة جديدة وذلك باستغلال القابليات والمرونة الإبداعية لتحقيق نتائج متميزة..

ثالثاً: أهمية السلوك الإبداعي:

السلوك الإبداعي يمثل عنصرًا أساسيًا لتعزيز القدرة على التكيف والتغيير في المنظمات. من خلال احتضان الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع، يمكن للمنظمات أن تبني ثقافة ديناميكية تساهم في تحقيق النجاح والاستمرارية، تتعرض المنظمات لتحديات متنوعة ومتغيرة في بيئة الأعمال الحالية. الإبداع يلعب دورًا مهمًا في تزويد المنظمات بأساليب جديدة لمواجهة والتعامل مع هذه التحديات، ويمكن للأفراد المبدعون والتميزون أن يكونوا مصدرًا قيمًا للأفكار والحلول الابتكارية وتحفيزهم واستثمار مواهبهم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة، ويعد الإبداع السلوكي محركًا لتحقيق أهداف المنظمة، حيث يساعد في تطوير منتجات وخدمات جديدة وتحسين العمليات القائمة. (De Clercq, & Pereira, 2020, 1137)، ويساهم أيضًا في توليد حلول مبتكرة للمشكلات المعقدة التي تواجهها المنظمة، مما يساهم في تعزيز كفاءتها وفعاليتها. ويساعد في إحداث تغييرات وتطويرات جديدة، سواء كان ذلك في صورة أفكار جديدة تتضمن إنشاء معرفة جديدة أو تطوير أفكار فريدة وأصلية، ويعزز من القدرة على التطور والتكيف مع متطلبات البيئة المتغيرة. يُعد الإبداع وسيلة لدفع هذا التغيير وتمكين المنظمات من التطوير المستمر، وفي عصر التغيير السريع، يُمكن للإبداع أن يساهم في بقاء المنظمات ونجاحها من خلال تجديد النهج وتطوير سبل التفوق في عالم يتسم بالتطور التكنولوجي والاقتصادي. (محمد علي، ٢٠١٦، ٣٢٢)، يُعتبر الإبداع جوهرًا لتحقيق التفوق والنجاح في مختلف المجالات، لتحقيق السلوك الإبداعي، ينبغي أن تكون هناك بيئة عمل تشجع وتدعم التفكير الإبداعي. الثقافة التنظيمية والقيم المشتركة للمنظمة تلعب دورًا كبيرًا في توجيه سلوك الموظفين نحو الإبداع ويمكن أن يساهم الإبداع السلوكي بشكل كبير في زيادة الإنتاجية. الأفكار والحلول المبتكرة قد تؤدي إلى تحسين العمليات وتقليل الهدر، وتلعب القيادة تأثير كبير على تشجيع السلوك الإبداعي في المنظمة، إذا كان القائد يشجع على التفكير الإبداعي ويقدم الدعم اللازم، فإنه يمكن أن يلهم ويحفز الموظفين على تقديم أفكارهم ومساهماتهم في التطوير وتلعب العلاقة بين القائد ومروسيه تلعب دورًا مهمًا في تحفيز الإبداع، إذا كان هناك بيئة تسمح بالتواصل المفتوح وتبادل الأفكار بين الجميع، فإنه يمكن أن يشجع على الإبداع. (Joo, & Bennett, 2018, 7).

رابعاً: أبعاد السلوك الإبداعي:

لقد تم قياس السلوك الإبداعي من خلال التركيز على الأبعاد التي تناولتها أغلب الدراسات، والتي غالباً ما تكون مرتبطة بمراحل عملية السلوك الإبداعي وهي:

البعد الأول: استكشاف الفرص (Explore opportunities):

وهو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يهتم باستكشاف الفرص اذ يمثل البداية الأولى نحو الإبداع والتغيير الإيجابي من خلال البحث عن فرص جديدة واستغلالها، يمكن تحقيق التحسين والتطوير في مجموعة متنوعة من المجالات. (Javed, et al 2021, 774)، يبدأ السلوك الإبداعي بتوليد الأفكار الإبداعية وبشكل الخطوة الأولى والأساسية في رحلة الإبداع. من خلال اكتشاف الفجوات والتناقضات والفرص، يمكن تحفيز التفكير الإبداعي وتطوير الحلول الجديدة التي تؤثر إيجابيًا على المنظمات والمجتمعات. (Ivcevic, & Hoffmann, 2022, 247)

البعد الثاني: توليد الأفكار (Ideas Generation):

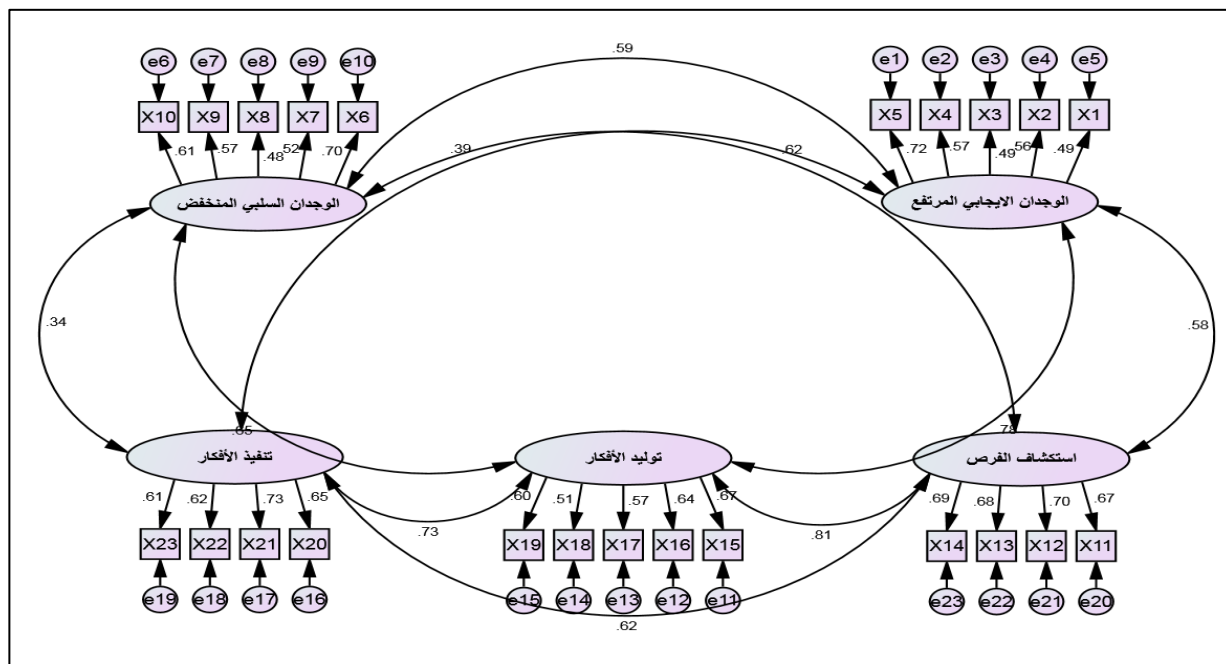
هو البعد الذي يهتم بتوليد الأفكار وبعد الخطوة الأساسية في عملية الابتكار وتطوير المنظمات ومن المهم تشجيع ثقافة لتبادل الأفكار والاستماع إلى آراء ومقترحات الموظفين في مختلف المستويات، بمجرد توليد الأفكار، يمكن تقييمها وتحليلها لتحديد أيها تستحق التنفيذ وتطبيقها لتحقيق تحسينات في أداء المنظمة. (همد، ٢٠١٦، ٥٢). الإبداع يعتمد على تحديد المشكلة واستهدافها بحلول مبتكرة وفعالة من خلال تحليل وتقييم الأداء الحالي والمقارنة بينه وبين الأداء المحتمل المطلوب، يمكن تحديد الفجوات والمشكلات التي تحتاج إلى حلول، هذا يمكن أن يشمل تفكيرًا إبداعيًا لتطوير حلول جديدة، بالإضافة إلى التفكير في كيفية تحسين العمليات القائمة. (Sloffers et al, 2015, 201) اذ ان التحليل والتفكير في تحسين الأمور واكتشاف المشكلات يمكن أن يفتح الباب أمام الإبداع وتوليد المزيد من الأفكار المبتكرة عندما يتم التفكير بانطلاق من وجود تحديات أو مشكلات، يتم توجيه الجهود نحو تطوير حلول فعالة ومبتكرة لهذه المشكلات وبمجرد أن يتم تنفيذ هذه الحلول، يمكن أن تنشأ أفكار جديدة لتحسين مجالات أخرى وتطبيق التجارب والتحسينات على نطاق أوسع. (Bos-Nehles, et al, 2017, 383).

البعد الثالث: تنفيذ الأفكار او التطبيق (Implementation of ideas or application):

هذه المرحلة هي الجسر بين الإبداع والتحويل الفعلي للأفكار إلى تغيير قابل للقياس في المنظمة وتحقيق التوازن بين التغيير والاستقرار في المنظمة يعتبر تحديًا كبيرًا، على الرغم من أهمية تبني الأفكار الجديدة وتطبيقها، يمكن أن يصادف الموظفون مقاومة للتغيير بسبب التغيرات المحتملة في عملهم اليومي، إذا لم تتم إدارة هذه المقاومة بشكل فعال، قد يكون من الصعب تنفيذ الأفكار بنجاح وأخيرًا توجد حاجة إلى قدرة على التعامل مع عدم النجاح أيضًا، ليس كل فكرة تتطابق مع البيئة المنظمة أو تحقق النجاح المتوقع في هذه الحالات، يجب أن يكون هناك تجهيز للتعديل أو الإلغاء والبحث عن بدائل أخرى. (Magistretti, & Messeni, 2021, 454). وبالتالي تحويل الأفكار إلى أفعال وتطبيقها يتطلب مجموعة من المهارات التي يمكن أن تشكل تحديًا حقيقيًا، هذه العملية هي الجزء الذي يمكن أن يحقق الفرق الفعلي ويجعل الأفكار تتحول إلى قيمة حقيقية داخل المنظمة، تنفيذ الأفكار يتطلب تفاعلًا ديناميكيًا وتعاونًا مع مختلف الجهات داخل المنظمة، من خلال تطبيق الأفكار بشكل ناجح، يمكن للمنظمة تحقيق تحسينات ملموسة والاستفادة الفعلية من جهود عملية الإبداع. (Lu, et al, 2019, 587).

٥ الجانب الميداني

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي: بهدف التحقق من الصدق البنائي للأداة المستخدمة في جمع بيانات الجانب الميداني تم الاعتماد على التحليل العاملي التوكيدي، والذي يتضمن تحديد الأنموذج الافتراضي للبحث بمتغيراته الكامنة والمشاهدة، وبعد تحديد العلاقات بين هذه المتغيرات يمكن الوقوف على صدق متغيرات البحث المشاهدة من حيث تمثيلها لمتغيراته الكامنة، وذلك عبر التأكد من تحقيق الحدود المقبولة لمؤشرات جودة المطابقة لأنموذج البحث الافتراضي مع أنموذج بيانات العينة المستجيبة. بناءً على ذلك وبالتطبيق على البحث الحالي أظهرت النتائج الخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي القيم الموضحة في الشكل (٢)، وتمثل القيم الموجودة على الأسهم ذوات الرأس الواحد قيم تمثيل المتغيرات المشاهدة للمتغيرات الكامنة الدالة عليها، إذ يتطلب ان تفوق قيم التمثيل نسبة (0.50) حتى تُعد مقبولة وفق توصيات (Hair, J.F., et al., 2019: 152).



شكل (٢) التحليل العاملي التوكيدي بصيغته الأولى
المصدر: نتائج برنامج AMOS -V25

كما يتبين من الشكل (٢) أن هنالك بعض المتغيرات المشاهدة كانت قيم تمثيلها ضعيفة (X1, X3, X8)، مما يتوجب حذف هذه المتغيرات لتقليل التباين الحاصل بين الأنموذج الافتراضي والأنموذج الممثل لبيانات العينة المستجيبة، وفيما يتعلق بمؤشرات جودة المطابقة فقد ظهرت قيمها كما مبينة في الجدول (١)، مع الإشارة الى الحدود المعيارية للقبول بحسب (Schermelleh-Engel et al., 2003).

الجدول (١) نتائج مؤشرات جودة المطابقة للتحليل العاملي التوكيدي بصيغته الأولى

المؤشر	القيمة	حدود القبول	النتيجة
GFI	.٨٧٩	GFI > ٠,٩٠	غير مطابق
RMR	.٠٣٤	RMR < ٠,٠٥	مطابق
RMSEA	.٠٣٨	RMSEA < ٠,٠٨	مطابق
AGFI	.٨٤٨	AGFI > ٠,٨٥	غير مطابق
TLI	.٩٤١	TLI > ٠,٩٠ - ٠,٩٥	مطابق
CFI	.٩٤٩	CFI > ٠,٩٠ - ٠,٩٥	مطابق
IFI	.٩٥٠	IFI > ٠,٩٠ - ٠,٩٥	مطابق
CMIN/DF	١,٢٤٩	١ < CMIN/DF < ٢	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج AMOS, V25

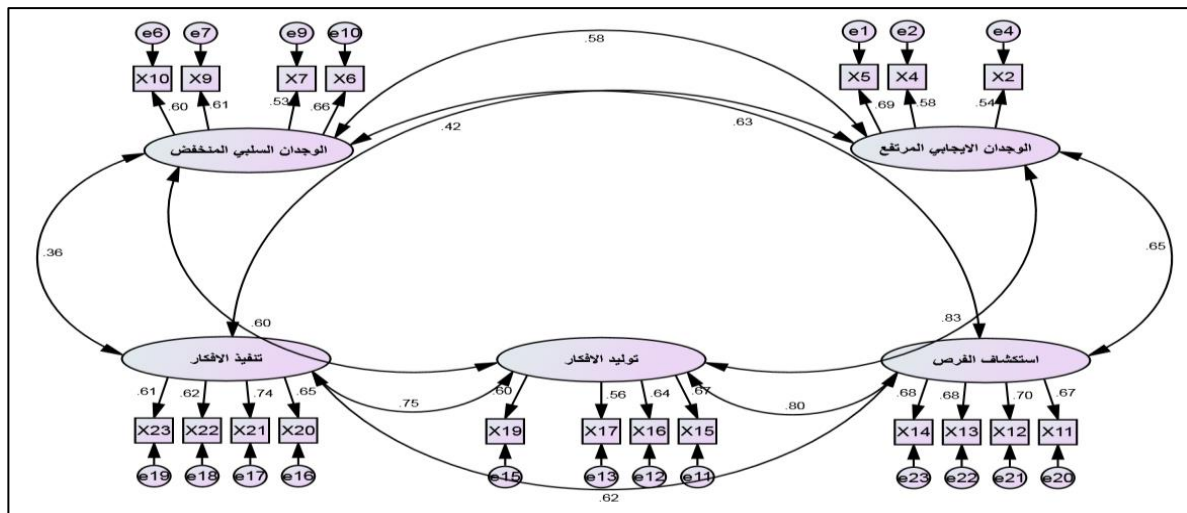
يوضح الجدول (١) أن هنالك مؤشرات ظهرت دون حدودها المقبولة معيارياً، مما يتطلب إجراء بعض التحسينات على أنموذج البحث وبما يحقق الحدود المقبولة ويرفع قيم مطابقته للبيانات المستلمة من عينة البحث، ويتم ذلك عبر الاستعانة بمؤشرات التعديل للأنموذج (Modification Indices: M.I.) التي يقترحها البرنامج، فقد يقترح البرنامج ربط المتغيرات أو حذفها وبالأخص المتغيرات التي تكون تشبعاتها ضعيفة على العامل الكامن (X1, X3, X8)، كما اقترح البرنامج حذف المتغير (X18) لارتباط خطأ قياسه مع المتغير (X14) بقيمة (١) مما تقرر حذفه. ويوضح الجدول (٢) قيم مؤشرات جودة المطابقة بعد تنفيذ التعديلات المقترحة.

الجدول (٢) نتائج مؤشرات جودة المطابقة للتحليل العاملي التوكيدي بصيغته المعدلة

المؤشر	القيمة	حدود القبول	النتيجة
GFI	.٩٠٢	$GFI > ٠,٩٠$	مطابق
RMR	.٠٣٣	$RMR < ٠,٠٥$	مطابق
RMSEA	.٠٣٨	$RMSEA < ٠,٠٨$	مطابق
AGFI	.٨٦٩	$AGFI > ٠,٨٥$	مطابق
TLI	.٩٥٣	$TLI > ٠,٩٠$ - $٠,٩٥$	مطابق
CFI	.٩٦١	$CFI > ٠,٩٠$ - $٠,٩٥$	مطابق
IFI	.٩٦٢	$IFI > ٠,٩٠$ - $٠,٩٥$	مطابق
CMIN/DF	١,٢٥٣	$١ < CMIN/DF < ٢$	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج AMOS, V25

يبين الجدول (٢)، أن قيم مؤشرات جودة المطابقة ارتفعت وعلى وجه الخصوص قيمتي (AGFI , GFI)، إذ بلغت قيمة (902). (GFI = لتبلغ الحد المقبول، كما تحسنت قيمة (AGFI) لتساوي (869). أعلى من الحد المقبول، أما باقي المؤشرات فقد تحسنت أيضاً استجابةً للتعديلات المقترحة من البرنامج، إذ تعزز هذه القيم من جودة مطابقة النموذج الافتراضي لبيانات عينة البحث الأمر الذي يمكننا للحكم على صدق المتغيرات المشاهدة في تمثيل المتغيرات الكامنة. كما يبين الشكل (٣) النموذج النهائي للتحليل العاملي التوكيدي لأداة البحث:



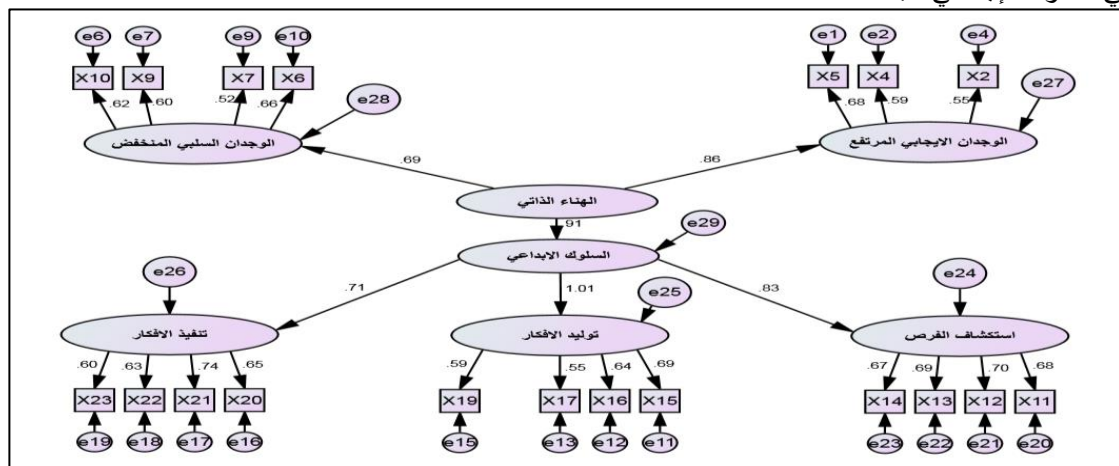
شكل (٣) التحليل العاملي التوكيدي بصيغته المعدلة

المصدر: نتائج برنامج AMOS -V25

ثانياً: اختبار الفرضيات

تمثل المرحلة الخاصة باختبار الفرضيات عبر نمذجة المعادلة البنائية (SEM) المرحلة التالية للتحليل العاملي التوكيدي والتي يتيحها أيضاً برنامج (AMOS-V25)، إذ يشترط تحقيق المؤشرات المطلوبة بالتحليل العاملي التوكيدي للانتقال الى بقية مراحل النمذجة البنائية، وكما يأتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوضح الشكل (٤) والجدول (٣) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية والخاصة بعلاقة تأثير الهناء الذاتي مجتمعاً في السلوك الإبداعي مجتمعاً:



شكل (٤) نمذجة المعادلة البنائية لتأثير الهناء الذاتي في السلوك الابداعي

المصدر: نتائج برنامج AMOS-V25

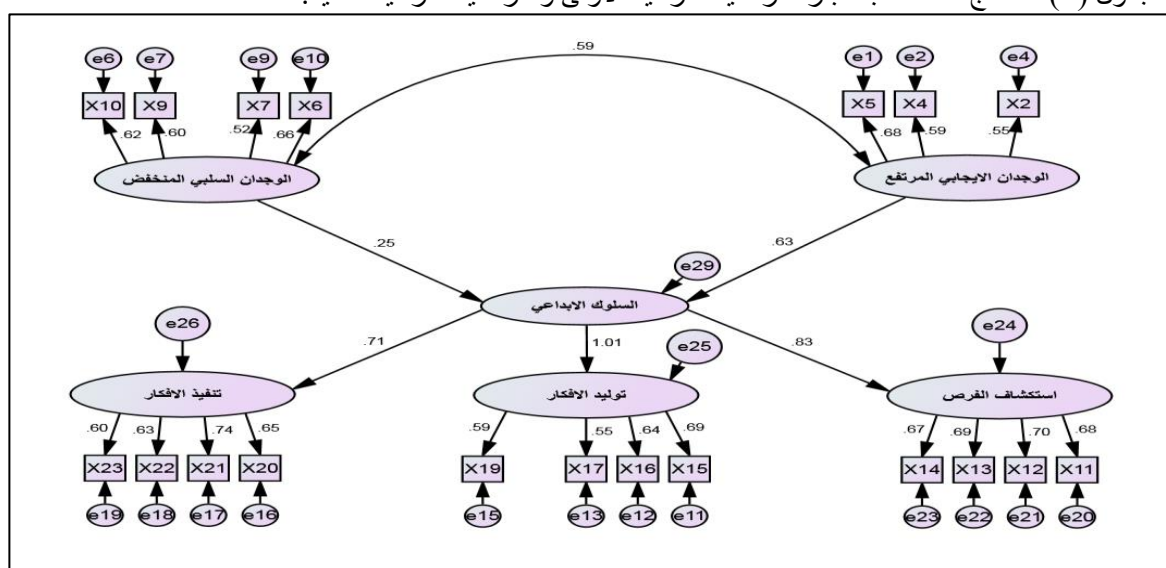
الجدول (٣) تحليل الانحدار لتأثير الهناء الذاتي في السلوك الإبداعي

SRW	P	C.R.	S.E.	Estimate	المتغير المعتمد	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
.٩٧٢	***	٤,٤٢٤	.١٥٧	.٦٩٤	السلوك الإبداعي	<---	الهناء الذاتي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاستناد الى نتائج برنامج AMOS-V25

يوضح الشكل (٤) والجدول (٣) وجود تأثير معنوي إيجابي لمتغير الهناء الذاتي في متغير السلوك الإبداعي؛ فقد بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (Estimate) (٠.٦٩٤) والمعباري (SRW) (٠.٩٧٢) وتمثل قيمة معنوية بدلالة قيمة (C.R.) البالغة قيمتها (٤.٤٢٤) أعلى من قيمتها المعيارية (١.٩٦)، ويعزز المعنوية بنحو أكبر قيمة (P) التي ظهرت أصغر كثيراً من قيمة (٠.٠٥). وبناءً عليه سيتم رفض الفرضية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد تأثير معنوي إيجابي للهناء الذاتي في السلوك الإبداعي".

الفرضيات الفرعية: يمكن لبرنامج (AMOS) اختبار أكثر من فرضية وعرض نتائجها أيضاً بخطوة واحدة فقط، ويبين الشكل (٥)، والجدول (٤)، النتائج الخاصة باختبار الفرضية الفرعية الأولى والفرضية الفرعية الثانية:



الشكل (٥) نمذجة المعادلة البنائية لتأثير ابعاد الهناء الذاتي منفردة في السلوك الإبداعي مجتمعاً

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS, V25

الجدول (٤) تحليل الانحدار لتأثير ابعاد الهناء الذاتي منفردة في السلوك الإبداعي مجتمعاً

SRW	P	C.R.	S.E.	Estimate	المتغير المعتمد	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
.٦٣٣	***	٣,٧٣٧	.١١١	.٤١٤	السلوك	<---	الوجدان الذاتي المرتفع
.٢٥٣	.٠٥٨	١,٨٩٩	.٠٨٠	.١٥١	السلوك الإبداعي	<---	الوجدان الذاتي المنخفض

يتبين من النتائج المعروضة في الجدول (٤٩) والموضحة في الشكل (٥) أن هنالك تأثير معنوي إيجابي للوجدان الإيجابي المرتفع في السلوك الإبداعي للأفراد، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (٠.٤١٤)، مما يدل على أنه في حالة زيادة مستوى الوجدان الذاتي الإيجابي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى السلوك الإبداعي بمقدار (٠.٤١٤)، كما ظهرت قيمة (C.R.) معنوية بمقدار (٣.٧٣٧) أكبر من القيمة المعيارية (١.٩٦)، وبدلالة قيمة (P) التي ظهرت (***) أصغر بكثير من (٠.٠٥) مما يعزز من معنويتها، فيما تمثلت قيمة معامل الانحدار المعياري بـ (٠.٦٣٣)، مما يتوجب رفض الفرضية الفرعية الأولى، وقبول بديلتها "يوجد أثر معنوي إيجابي للوجدان الإيجابي المرتفع في السلوك الإبداعي".

كما تبين النتائج كذلك عدم الوجدان السلبي المنخفض في السلوك الإبداعي للأفراد، فقد بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (٠.١٥١)، أما المعياري فقد بلغت قيمته (٠.٢٥٣)، أما قيمة النسبة الحرجة (C.R.) فقد بلغت (١.٨٩٩) أصغر بقليل من القيمة المعيارية (١.٩٦) دلالة على عدم معنويتها، وبدلالة قيمة (P) التي ظهرت بـ (٠.٠٥٨) أكبر من (٠.٠٥) دلالة على عدم معنويتها. وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية "لا يوجد أثر معنوي إيجابي للوجدان السلبي المنخفض في السلوك الإبداعي".

٦ الاستنتاجات والمقترحات أولاً: الاستنتاجات

- أ. بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي التوكيدي يمكن الاستنتاج بصحة الهيكلية البنائية لأداة البحث المتمثلة بالاستبانة، مما يعكس توفيق الباحثان في اختيار المتغيرات المشاهدة المعبرة عن المتغيرات الكامنة المراد تفسيرها.
- ب. إن ما يشعر به الفرد وما يكونه من توقعات عن قدراته وامكانياته وكيفية تخفيض سلبياتها؛ يؤدي بنهاية المطاف نحو تطوير السلوك الإبداعي على النحو الذي يمكن من توليد الأفكار وتنفيذها للوصول الى الأهداف المرجوة من ذلك.
- ت. تُعد تنمية ورفع الجوانب الوجدانية الإيجابية من العوامل التي تفعل السلوك الإبداعي وتثيره، إذ أن ما يشعر به العاملين في دائرة صحة نينوى من جوانب وجدانية إيجابية تولدت على وجه الخصوص بعد تحرير مدينة الموصل بحكم ما تطلبته هذه الفترة من قدرات استثنائية زرعت الثقة في نفوس العاملين بالقدرة على الأبداع لمواجهة الصعاب.
- ث. إن عدم تأثر السلوك الإبداعي للأفراد العاملين في دائرة صحة نينوى بالوجدان السلبي المنخفض قد يكون له تفسيران: (١) الوجدان الإيجابي المرتفع يؤثر بالسلوك الإبداعي بشكل كبير على النحو الذي يقلل من أهمية تأثير تقليل الوجدان السلبي. (٢) بيئة المنظمة ميدان البحث لا تدعم محفزات تقليل الوجدان السلبي المنخفض على النحو الذي يقلل من أهميته في تحقيق السلوك الإبداعي للأفراد العاملين.

ثانياً: المقترحات

- أ. إجراء المزيد من البحوث المتعلقة بمتغيرات البحث بتطبيق أنموذج البحث على ميادين بحثية مختلفة على النحو الذي يعزز من مصداقيته وثباته في التعبير عن متغيرات البحث.
- ب. العمل على تعزيز جوانب الهناء الذاتي على النحو الذي يساهم في تعزيز السلوك الإبداعي للأفراد العاملين، وذلك عبر مكافأة أصحاب الحلول الإيجابية ومعززي الثقة بنفوس زملائهم العاملين.
- ت. الاستفادة مما توفره وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز ومكافأة الوجدان الإيجابي المرتفع، عبر السماح للأفراد العاملين بالتعبير عن آراءهم وما يشعرون به من مشاعر إيجابية تجاه ذاتهم وعملهم في منظماتهم على النحو الذي يحفز في نفوس بقية العاملين جوانب الوجدان الإيجابي المرتفع.
- ث. ضرورة قيام المنظمة ميدان البحث بإيجاد بيئة تنظيمية تتوافر بها جوانب الإرشاد اللازمة لتقليل الوجدان السلبي عبر توفير دورات تدريبية ومحاضرات متخصصة بالجوانب النفسية للأفراد العاملين.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. الخزرجي، ضمياء إبراهيم محمد، (٢٠٢٢)، "اليقظة العقلية وعلاقتها بالهناء الذاتي لدى طلبة المرحلة الإعدادية في ظل جائحة كورونا"، مجلة ديالى للبحوث الإنسانية، العدد (٩٤)، ٥٩٥-٦٢١.
٢. الخطيب، لبنى والقرعان، جهاد، (٢٠٢٠)، مستوى الهناء الذاتي وعلاقته بالطموح الايثار لدى طلبة جامعة مؤتة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، العدد (٩)، المجلد (١)، ١-١٧.
٣. السرحي، حنان خليل حسين، (٢٠٢١)، "إدارة الانفعالات كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط النفسية والهناء الذاتي لدى أمهات الأطفال المصابين بمرض السكر في محافظة غزة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأقصى - غزة، فلسطين.
٤. الضيع، فتحى، (٢٠١٩)، التسامي بالذات والشغف الكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، مصر، ٦٣، ٩٧-٢٧.
٥. رشوان، سيف الدين جلال والطاهر، احمد محمد علي، (٢٠١٩)، "اثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (٢)، المجلد (٢٠)، ١٨-٣٩.
٦. محمد علي، عالية جواد، (٢٠١٦)، "دور السلوك الإبداعي في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٢، العدد ٨٩، ٣١٦-٣٣٥.
٧. همد، سيف الدين جلال رشوان، (٢٠١٦)، "اثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعي للعاملين دراسة عينة البنوك السودانية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Al-Dabaa, Fathi, (2019), Self-transcendence and passion, neurotic perfectionism as predictors of self-contentment at work among kindergarten teachers, Educational Journal, Sohag University, Egypt, 63, 27-97.
- 2- Al-Khatib, Lubna and Al-Qar'an, Jihad, (2020), The level of self-pleasure and its relationship to altruistic ambition among students at Mu'tah University, Specialized International Educational Journal, Smart House for Studies and Research, Issue (9), Volume (1), 1-17.
- 3- Al-Khazraji, Dhamia Ibrahim Muhammad, (2022), "Mental alertness and its relationship to self-comfort among middle school students in light of the Corona pandemic," Diyala Journal for Human Research, Issue (94), 595-621.

- 4- Al-Sarhi, Hanan Khalil Hussein, 2021, "Emotion management as a mediating variable in the relationship between psychological stress and self-comfort among mothers of children with diabetes in Gaza Governorate," Master's thesis, College of Education, Al-Aqsa University - Gaza, Palestine.
- 5- Hamad, Saif Al-Din Jalal Rashwan, (2016), "The impact of leadership styles on the creative behavior of employees, a study of a sample of Sudanese banks," Master's thesis, College of Graduate Studies, Sudan University of Science and Technology, Sudan.
- 6- Muhammad Ali, Alia Jawad, (2016), "The role of creative behavior in achieving leadership in modern organizations, an exploratory study in the General Company for Sufi Industries in Baghdad," Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 22, Issue 89, 316-335.
- 7- Rashwan, Saif El-Din Jalal and Al-Taher, Ahmed Muhammad Ali, (2019), "The impact of leadership styles on the creative behavior of employees," Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue (2), Volume (20), 18-39.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, 36, 857-869.
- 2- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in organizational behavior*, 36, 157-183.
- 3- Bosacki, S., Sitnik, V., Dutcher, K., & Talwar, V. (2018). Gratitude, social cognition, and well-being in emerging adolescents. *The Journal of Genetic Psychology*, 179(5), 256-269.
- 4- Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & Nijenhuis, K. (2017). Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: the case of supervisors in the Netherlands fire services. *The International Journal of human resource management*, 28(2), 379-398.
- 5- De Clercq, D., & Pereira, R. (2020). Knowledge-sharing efforts and employee creative behavior: the invigorating roles of passion for work, time sufficiency and procedural justice. *Journal of Knowledge Management*, 24(5), 1131-1155.
- 6- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
- 7- Feng, L., & Zhong, H. (2021). Interrelationships and methods for improving university students' sense of gain, sense of security, and happiness. *Frontiers in Psychology*, 12, 729400.
- 8- Frederiks, E. R., Stenner, K., & Hobman, E. V. (2015). Household energy use: Applying behavioural economics to understand consumer decision-making and behaviour. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 41, 1385-1394.
- 9- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446.
- 10- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2019), *Multivariate data analysis*, 8th ed., Published By Andover Cengage, United Kingdom.
- 11- Hamdan, M. K., El Talla, S. A., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2020). The Effect of Choosing Strategic Goals and Core Capabilities on the Creative Behavior of Organizations. Vol. 4, Issue 4, April 54-75.
- 12- Hon, A. H., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862-885.
- 13- Ivcevic, Z., & Hoffmann, J. D. (2022). The creativity dare: Attitudes toward creativity and prediction of creative behavior in school. *The Journal of Creative Behavior*, 56(2), 239-257.
- 14- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. K., & Bashir, S. (2021). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of creative self-efficacy. *The Journal of Creative Behavior*, 55(3), 769-782.
- 15- Joo, B. K. B., & Bennett III, R. H. (2018). The influence of proactivity on creative behavior, organizational commitment, and job performance: evidence from a Korean multinational. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), 1-20.
- 16- LeBlanc, B. (2021). An Examination of the Efficacy of Frame Coaching—A Life Coaching Method (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, University of Central Nicaragua] Academia. https://www.academia.edu/53270602/UCN_Dissertation_An_Examination_of_the_Efficacy_of_Frame_Coaching_A_Life_Coaching_Method
- 17- Li, P., Zhang, Z. S., Zhang, Y., Zhang, J., Nunez, M., & Shi, J. (2021). From implicit theories to creative achievements: The mediating role of creativity motivation in the relationship between stereotypes, growth mindset, and creative achievement. *The Journal of Creative Behavior*, 55(1), 199-214.
- 18- Lu, S., Bartol, K. M., Venkataramani, V., Zheng, X., & Liu, X. (2019). Pitching novel ideas to the boss: The interactive effects of employees' idea enactment and influence tactics on creativity assessment and implementation. *Academy of Management Journal*, 62(2), 579-606.

- 19- Magistretti, S., Ardito, L., & Messeni Petruzzelli, A. (2021). Framing the microfoundations of design thinking as a dynamic capability for innovation: Reconciling theory and practice. *Journal of Product Innovation Management*, 38(6), 645-667.
- 20- O'Brien, E., Kristal, A. C., Ellsworth, P. C., & Schwarz, N. (2018). (Mis) imagining the good life and the bad life: Envy and pity as a function of the focusing illusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 75, 41-53.
- 21- Pandey, P. K., Gupta, N., Pandey, P., & Giri, P. (2019). The impression of emotional intelligence on university students' academic performance. Pandey, KP, Gupta, N. & Pandey, KP ٢٠١٩-٢٠١٨.
- 22- Puccio, G. J. (2017). From the dawn of humanity to the 21st century: Creativity as an enduring survival skill. *The Journal of Creative Behavior*, 51(4), 330-334.
- 23- Sakdiyakorn, M., Golubovskaya, M., & Solnet, D. (2021). Understanding Generation Z through collective consciousness: Impacts for hospitality work and employment. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102822.1-13.
- 24- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- 25- Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. *Technology in society*, 51, 66-73.
- 26- Sinha, B. R. K. (2019). Introduction: An overview of the concept of quality of life. *Multidimensional Approach to Quality of Life Issues: A Spatial Analysis*, 3-23.
- 27- Stoffers, J., Neessen, P., & van Dorp, P. (2015). Organizational culture and innovative work behavior: A case study of a manufacturer of packaging machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(04), 198.
- 28- Tam, S., & Gray, D. E. (2016). What can we learn from the organizational life cycle theory? A conceptualization for the practice of workplace learning. *Journal of Management Research*, 8(2), 18-29.
- 29- Twenge, J. M., Martin, G. N., & Campbell, W. K. (2018). Decreases in psychological well-being among American adolescents after 2012 and links to screen time during the rise of smartphone technology. *Emotion*, 18(6), 765-780.
- 30- Yashkova, E. V., Sineva, N. L., Shkunova, A. A., Bystrova, N. V., Smirnova, Z. V., & Kolosova, T. V. (2016). Development of Innovative Business Model of Modern Manager's Qualities. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(11), 4650-4659.
- 31- Yashkova, E. V., Sineva, N. L., Shkunova, A. A., Bystrova, N. V., Smirnova, Z. V., & Kolosova, T. V. (2016). Development of Innovative Business Model of Modern Manager's Qualities. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(11), 4650-4659.
- 32- Yoon, W., Kim, S. J., & Song, J. (2016). Top management team characteristics and organizational creativity. *Review of Managerial Science*, 10, 757-779.

الهناء الذاتي وأثره في تعزيز السلوك الابداعي: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في دائرة صحة نينوى

أولاً: الهناء الذاتي

ويعرف الهناء الذاتي بأنه: التقييم المعرفي والوجداني لدى الفرد النوعية حياته، ويتضمن التقييم المعرفي إصدار أحكام تدل على رضاه عن حياته في الماضي والحاضر، ويقصد بالتقييم الوجداني تقييم الفرد الإيجابي لنوعيه ما مر به من مشاعر وانفعالات في حياته، ويظهر ذلك في ارتفاع مستوى المشاعر والانفعالات الإيجابية، وانخفاض مستوى الانفعالات والمشاعر السلبية. (Bosacki, et al, 2018, 261).

أ. البعد الأول: الوجدان الإيجابي المرتفع:

وهو تحديد القوة النفسية الإيجابية مثل (العرفان والتسامح) التي ترتبط بالنواتج الإيجابية لدى الافراد وتمكنهم من تحقيق الهناء الذاتي، فالأشخاص الذين يتمتعون بالهناء الذاتي يتصفون باتجاهاتهم الإيجابية العامة عن الحياة التي تعبر عن حسن التعامل معها وفهمها والاستمتاع بها وتقدير قيمتها، فهم أكثر ثقة بأنفسهم وأكثر كفاءة اجتماعية، ولديهم استعداد لحل مشكلاتهم بطرق أفضل، حيث يفكرون بطريقة مختلفة وأكثر إيجابية. (LeBlanc, 2021, 53)

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١.	أستطيع التعبير عن ارائي بحرية امام الآخرين					
٢.	يصفني زملائي باني محبوب					
٣.	اشعر بالرضا عن حياتي					
٤.	أحب ان أكون شخصاً مميزاً					
٥.	تمثل الحياة لي عملية تعليم مستمرة					

ب. البعد الثاني: الوجدان السالب المنخفض:

ويعني المرور بخبرات غير سعيدة، واستقلالية الأشخاص في بعد الوجدان السالب المنخفض يكون من خلال التركيز على توقعات وتقييمات الآخرين له والخضوع لأحكام الآخرين في اتخاذ القرارات المهمة وإضافة إلى التأثير بالضغوط الاجتماعية في قراراته وأفكاره والتمكن البيئي في هذا البعد يكون فيه الصعوبة في إدارة شؤون الحياة اليومية والشعور بعدم القدرة على تغيير أو تحسين البيئة المحيطة وعدم المعرفة بالفرص المناسبة. (O'Brien, et al, 2018, 47)

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٦.	اشعر بان افكاري مهمة					
٧.	فقدت اهتمامي بما حولي					
٨.	انهزم بسهولة من أي جدال					
٩.	اشعر بصعوبة في ترتيب حياتي					
١٠.	ينتقدني الآخرون بأسلوب حياتي					

ثانياً: السلوك الإبداعي: يعد السلوك الإبداعي عنصراً مهماً في ديمومة عمل المنظمات وريادتها في سوق المنافسة حيث يكمن هذا السلوك في الطاقات البشرية القادرة على أداء أعمالها بصورة خلاقة ومبدعة فضلاً عن إمكانية استحداث الأفكار والأعمال والسلوكيات الجديدة والمتطورة. (Hamdan, et al, 2020, 62).

أ. استكشاف الفرص (Explore opportunities):

وهو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يهتم بالبحث عن الفرص الإبداعية بقصد التعلم والاستفادة منها، وأن عملية الإبداع تبدأ بما يسمى بفجوة الأداء أو عدم التلاؤم بين الأداء الفعلي والتمكين مما يدفع العاملين إلى استكشاف الفرص الجديدة. (Javed, et al, 2021, 774)

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١١.	تقوم المنظمة بالانتباه الشديد لمصادر الفرص والاستفادة منها					
١٢.	تقوم المنظمة بالبحث عن الفرص الإبداعية بين الفرص المتاحة					
١٣.	تقوم المنظمة بتميز الفرص الإبداعية عن غيرها من الفرص المتاحة					
١٤.	تعمل المنظمة على جمع المعلومات الخاصة بالفرص الإبداعية					

ب. توليد الأفكار (Ideas Generation):

هو البعد الذي يهتم بإتيان أفكار جديدة ومبادرات مهتمة بالتغيرات على مستوى المنظمة، ويظهر توليد الأفكار بشكل رئيسي من إعادة تنظيم المعلومات والأفكار الحالية أو مزجها لتحسين الأداء وحل المشكلات بطريقة مميزة. (همد، ٢٠١٦، ٥٢).

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١٥.	التشجيع الدائم للموظفين على اقتراح الأفكار الجديدة					
١٦.	العمل على تطبيق الأفكار الجديدة وتجربتها					
١٧.	العمل على إزالة العوائق أمام الأفكار الجديدة					
١٨.	مكافأة وتحفيز أصحاب الأفكار الإبداعية					
١٩.	يتأثر العاملون بالأفكار المبتكرة ويحاولون التميز في الأداء					

ج. تنفيذ الأفكار أو التطبيق (Implementation of ideas or application):

تكمن أهمية هذه المرحلة بمقدرة أعضاء المنظمة تبني وتوظيف الأفكار الإبداعية المرغوبة وتنسجم هذه المرحلة بعدة خصائص ترتبط بموضوع إدخال التغيير في المنظمة منها مقاومة الأفكار الإبداعية الجديدة أو التعاون في تطبيقها تحت شروط مفردات بحيث تصبح جزءاً من ممارسات الأعمال اليومية أو الإجراءات والمنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة ومن المتوقع أن تتعرض الفكرة الإبداعية الجديدة في هذه المرحلة إلى التعديلات والتطوير لتمكينها من التطبيق الصحيح وبنجاح وإذا لم يكتب لها النجاح فمن المحتمل أن يتم إلغاؤها والتفكير في بديل آخر. (Magistretti, & Messeni, 2021, 454).

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٢٠.	هناك قبول للإبداع كجزء من الوضع الراهن					
٢١.	تعمل المنظمة على تصحيح الانحرافات التي تظهر نتيجة تطبيق الأفكار					
٢٢.	تقوم المنظمة بمتابعة تطبيق الفرص الإبداعية					
٢٣.	تتحمل المنظمة المخاطر في سبيل تطبيق الفرص الإبداعية					