

الشّد الإبداعي وعلاقته بالسلوك الإستباقي

دراسة استطلاعية على عينة من أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو

Reactive tension and its relationship to proactive behavior

A survey study on a sample from the teachers of the University Center

Sherif Bouchoucha Aflou

د. بلقاسم جوادي^{1*}، د. عبدالقادر جوادي²

²⁻¹ المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو (الجزائر).

تاريخ الاستلام: 08 جويلية 2025 ؛ تاريخ القبول: 25 ديسمبر 2025 ؛ تاريخ النشر: 30 ديسمبر 2025

ملخص:

سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الشّد الإبداعي وأبعاده بالسلوك الإستباقي على عينة من أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو، ومن أجل تحقيق أهدافها اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي وعلى مقياس الشّد الإبداعي من تصميم الباحثين و مقياس السلوك الإستباقي ل: (Ahmed,2014)، واشتملت عينة الدراسة على (29) أستاذًا، وقد أبانت النتائج على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة، وإلى عدم وجود فروق مستوى السلوك الإستباقي عند عينة الدراسة تبعًا للتخصص الأكاديمي والسن، ووجود فروق عند عينة في مستوى السلوك الإستباقي حسب الخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: شّد إبداعي؛ سلوك استباقي؛ أساتذة جامعيون.

Abstract:

The current study sought to identify the relationship of creative tension and its dimensions with proactive behavior on A sample of the professors of the Sharif Bouchoucha Aflou University Center, and in order to achieve its goals, the curriculum was adopted Descriptive associative and creative tension scale designed by researchers and proactive behavior scale for: (Ahmed,2014), the study sample included (29) teachers, and the results showed that there is a relationship Statistically significant correlation between the two study variables, and to the absence of differences the level of proactive behavior In the sample of the study, depending on the academic specialization and age, and the presence of differences in the sample in the level of behavior Proactive according to professional experience.

Keywords: creative tension; proactive behavior; university professors.

*Corresponding author: e-mail: b.djouadi@cu-aflou.edu.dz.

1- مقدمة:

المعرفة رغم ذاتيتها إلا أنها لا تتم إلا في إطار اجتماعي من خلال التفاعلات المختلفة مع الآخرين، ولا شك أن معرفتنا ومعرفة المنظمات تزيد حين نبادل الأفكار والمهارات والمعلومات والمفاهيم والتجارب أين تظهر القدرات الابتكارية والخلاقة، وفي عصر زادت فيه الحاجة إلى المعرفة والابتكار والتغيير والاستعداد للمستقبل غدا التحدي الأبرز للمنظمات في تنظيم مهارات ومعارف الموظفين وتسخيرها بنجاح لخلق قيمة مضافة داخلها لتتجلى في شكل من الأداء الإستباقي المتبصر بالمستقبل ومآلاته.

توصف المعرفة التنظيمية بأنها غير ملموسة وغير قابلة للتعبير عنها (inexpressible) في الغالب، وهي متباينة نتيجة لتباين العمق المعرفي للأشخاص والفروق الإبداعية بينهم وهي قدرة تستند إلى جانب إلهامي في بعض مكوناتها. (Conklin, 1993, p4)، كما أنها تميل إلى الانتشار حيث كلما زاد توزيعها وتبادلها بين أفراد المنظمة أدى لتكوين فهم مشترك بين الأفراد وإلى إعطائها معنى بما ينعكس على رأسمالها الفكري، إذ أن تنوع وتعدد وجهات النظر يحدث توترا بين ما يعتقده الأشخاص وبين ما يفعلونه وبين الأحداث ونتائجها. (الفاعوري، 2015، ص 37-38)، فمن خلال المشاركة تتطور المعرفة لتصبح سلوكا وممارسة واستراتيجية جديدة في العمل، بما يغير ويطور من معرفة المنظمة في شكل من العمل الإبداعي الذي يقلب الأفكار الذهنية السائدة ويولد أفعالا أخرى إبتكارية (Argrys & Schon, 1978, p58)، إذ أن ذلك ووفقا ل (Nonaka & Takeuchi) سيقود لتجاذبات معرفية تربط بين ما يملكه الأشخاص من نوعين من المعرفة هما الصريحة والضمنية في عملية تبادل وتكامل متبادلة بينهما، والإستجابة إلى نشاطات الشخص الإبداعية التي تنعكس على تطوير معرفة ومهارات واتجاهات العمال لأنها ستغذي وتنصر وتداخل وتتفاعل مع عمليات معرفية أوسع وأعمق في المنظمة في شكل من أشكال الثقاف التنظيمي (الساعدي، 2013، ص 214-216)، ويمكن وصفه بالميل إلى التشبيك والتفاعلات مع الأفراد الآخرين، ويعبر (Pedler & Burgoyne) عن ذلك فيقول: "أن هناك مصدرين لتدفق الطاقة وانسيابها داخل المنظمة هما الشخص والجماعة إذ يتداخل عمله ورؤيته مع الذات الجماعية للمنظمة، وهكذا تدور حركة توليد الطاقة من دون اختناق ليقود لإدراك الفجوات والاختلالات بين رؤيته والواقع، فإن لم تكن هناك فجوة فلن تكون هناك حاجة لأي عمل للتحرك نحو تحقيق الرؤية في الواقع، حيث أنها مصدر الطاقة الإبداعية، وتُشكل الفجوة بين الرؤية الشخصية المحددة (المستهدفة) والواقع الحالي توترا لدى الأفراد يستند إلى حالة عدم التوازن بين الوضع الحالي الحقيقي والرؤية الشخصية، أين يمكن استغلاله لدفع الفرد من واقعه الحالي إلى واقع رؤيته الخاصة التي تعد مصدرا للطاقة والدافع للعمل، وهو جوهر فلسفة الشد الإبداعي. (Senge, 1990, p 150)

إن انتقال المعرفة والمهارة أو الخبرة لا يتم إلا عن طريق طرفين في علاقة تتجاوز الجانب الرسمي إلى الجانب اللارسمي، أين تقفز المعرفة من إطارها الشخصي إلى إطارها الجماعي ويؤدي تدفقها عبر هيكل المنظمة وكافة مستوياتها إلى التوليد الذاتي لها وإلى معرفة أفضل وأوسع وأعمق وأكثر كفاءة بما ينعكس على رأسمالها المعرفي. (الساعدي، 2013، ص 115)، وبحسب (Fahey & Prusak, 1998) فإنه يجب عدم النظر إلى معرفة المنظمة

كرصيد (Stock) والذي سيلحق الضرر بالمنظمة، ولكن يجب النظر إليها كتدفق (Flow) قابل للتبادل والمشاركة والتطوير من قبل الموظفين ليعبر عن رؤية ديناميكية تؤدي إلى الاستمرارية في الحركة المنظمة." وفي ظل التحديات والديناميكية المتسارعة وسعي المنظمات لتبني استراتيجية استباقية ومحاولة البحث عن الفرص الناشئة الجديدة التي تخول لها تقديم منتجات أو خدمات جديدة من خلال امتلاك البصيرة فقد برزت الحاجة إلى نوعية جديدة من الموارد البشرية التي تتخطى أعمالها القيام بالمهام الوظيفية الضيقة المنوطة بها. (علاء ومحمد، 2020، ص 182-183)، ويتفق هذا المضمون مع ما طرحه (Dess & Lumpkin, 428-429, 2005, pp 427) إلى أنه يجب على المنظمات ألا تكتفي بالاستجابة للفرص وإنما عليها بأخذ خطوات جدية نحو تحديد توجهات المجتمع ومعرفة خصائصه ومتطلباته، ومن ثم توضيفها مع الفرص لتحقيق المستقبل المطلوب في شكل سلوك استباقي يمتاز بالسرعة والابتكار والمرونة وأخذ زمام المبادرة لأجل تحسين بيئة عملها في شكل سلوك يميل لجعل الأمور تحدث، فهز يتضمن التوقع والتهيؤ المبكر والمبادرة ويتصف بالابتكار. (Binled & Porker, 2011)، إذ يعتبر سلوك مواطنة تنظيمية بكل ما تحمله الكلمة من معنى بما يحمله في طياته من جهود طوعية أنشأت من قبل العمال لإحداث تغيير وظيفي من منظور تنظيمي يتم تنفيذه في سياق عملهم، وهذا يستدعي مزيد من الابداع ويحقق النجاح والتميز، والمنظمة الإستباقية هي من تساعد كفاءتها على أن يكونوا مبدعين ومرنين ومنفتحين على التغيير.

ويشهد العالم اليوم ازديادا مضطردا في الاهتمام بالتشارك المعرفي المجدد للأنشطة والعمليات بما يخدم مسيرة المنظمات التعليمية التي تمتاز بالتنوع والاختلاف المعرفي الواسع في الخصائص والسمات الداخلية والخارجية، ومنظمات التعليم العالي هي مركز الإشعاع الحضاري والفكري تعمل على الارتقاء في سلم النجاح بشكل متأنٍ ومتميز يليق بها كما تحظى فيه المعرفة باهتمام غير مسبوق بين الأوساط الأكاديمية والعلمية والبحثية على حد سواء، وهذا ما جعلها بحاجة إلى آليات استراتيجية جديدة ومبتكرة للبقاء في الريادة بالاستثمار في رأس مالها المعرفي، وحيث أن أعضاء هيئة التدريس هم الفاعلون الرئيسيون داخل الجامعة ويمتلكون القدرة على توليد المعرفة وتدويرها وتطبيقها في مختلف السياقات الأكاديمية بفضل ما يمتلكونه من مؤهلات علمية وخبرة وتواصل علمي وأكاديمي، تأتي هذه الدراسة لمحاولة سدّ الفجوة البحثية من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين الشد الإبداعي والسلوك الإستباقي لدى أساتذة الجامعة، إذ أنه وعلى -حد اطلاع الباحثين- لم يتن تناولهما مجتمعين سواء في البيئة المحلية أو العربية أو العالمية وهو ما دفع بنا لمحاولة التعرف على طبيعة العلاقة بينهما بدراسة استطلاعية على عينة من الأساتذة الجامعيين بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو طارحين التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الشد الإبداعي وأبعاده والسلوك الإستباقي عند أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو؟

1.1- فرضيات الدراسة:

انطلاقا من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها صاغ الباحثان الفرضيات التالية:

(1) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشد الإبداعي وأبعاده (المحادثات المبدعة، العصف الذهني، حكايات التعلم) والسلوك الإستباقي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي عند أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو تعزى للتخصص الأكاديمي.

(3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي عند أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو تعزى للسن.

(4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي عند أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو تعزى للخبرة المهنية.

2.1-أهداف الدراسة:

(1) التعرف على طبيعة العلاقة بين الشد الإبداعي وأبعاده والسلوك الإستباقي عند عينة الدراسة.

(2) التعرف على الفروق في مستوى السلوك الإستباقي والتي تعزى إلى بعض المتغيرات كالتخصص الأكاديمي، السن والخبرة المهنية.

3.1-أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

(1) من المؤمل أن تفيد نتائج الدراسة الحالية المنظمة في وضع استراتيجيات لتبادل المعرفة وتعزيز أبعاد الشد الإبداعي وتوظيفها في دعم السلوكيات الإستباقية.

(2) محاولة للمساهمة في تقديم إثراء فكري ومعرفي في مجال متغيرات الدراسة.

(3) تعزيز وعي صنّاع القرار داخل المؤسسات الجامعية بأهمية الاستثمار في تبادل المعرفة.

(4) أهمية مجتمع البحث المتمثل في الأساتذة الجامعيين وما لهم من دور مهم في تقديم خدمات تسهم في تطوير المجتمع.

4.1-التعاريف الإجرائية:

1.4.1-الشد الإبداعي:

هو تلك القوة التي تسهم في ترتيب جهود الأعضاء نحو الأفضل من خلال فهم جماعي جديد يؤثر في خرائطهم الإدراكية، ويخلق ذلك النوع من التوتر بين ما يعتقد الفرد أو الجماعة وبين ما يفعلونه بما يقود إلى السلوك الإبداعي. (Buehel, & Probst, p4)، ويقاس من خلال الدرجة التي تتحصل عليها عينة الدراسة على المقياس المعتمد فيها.

2.4.1-السلوك الإستباقي:

سلوك الفرد الناتج عن تفاعل عوامله الشخصية ومهاراته وخبرته وكفاءته مع العوامل التنظيمية كالقيادة والدعم والتوجه المحقق للأهداف التنظيمية بشكل استباقي. (عاتكة وصفاء، 2023، ص 73)، ويقاس من خلال الدرجة التي تتحصل عليها عينة الدراسة على المقياس المعتمد فيها.

2-الدراسات السابقة:

سنتعرض فيما يلي إلى أهم الدراسات التي تناول متغيرات دراستنا، محاولين تحديد أهدافها وتبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها، وما تميّزت به هذه الدراسة، فبعد المراجعة للأدبيات المتعلقة بمتغيرات دراستنا وقعت أيدينا مجموعة من الدراسات، وقد كانت 06 دراسات، 03 متعلقة بمتغير الشد الإبداعي و03 للسلوك الاستباقي.

1.2- دراسات الشد الإبداعي:

- دراسة (محمود، 2020) بعنوان: "دور القيادة الفاعلة في الحد من التوتر الإبداعي لمتخذي القرار"، بحث تحليلي في مستشفى بعقوبة العام، وقد سعت لمعرفة دور القيادة الفاعلة في معالجة التوتر الإبداعي في المستشفى العام بعقوبة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان المطبق على عينة البحث البالغة (88) بطريقة عمدية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة تأثير معنوية للقيادة الفاعلة في معالجة التوتر الإبداعي.

- دراسة (إلين، 2007) المعنونة ب: " أثر الشد الإبداعي في عملية الابتكار: كيفية دعم القدرات المناسبة" دراسة استكشافية، وتصدت للكشف عن تأثير الشد الإبداعي على تصميم نظام التحكم في الابتكار متبعة أسلوب دراسة الحالة والمقابلات مع المُخبرين الرئيسيين، وقد تم تحليل 12 حالة وتحديد ثلاثة نماذج لتصميم نظام التحكم في الابتكار يعتمد كل منها على ديناميكيات القطاع الذي تعمل فيه الشركات، واستُنبطت الافتراضات الاستراتيجية من هذه النماذج لتوفير إرشادات مفيدة للإدارة التي تواجه مواقف تحكم معقدة ومتعددة الجوانب.

- دراسة (كانتولا وكاروسكي وهانو، 2005) بعنوان: " الشد الإبداعي في أدوار العمل المهني" رؤية ثنائية لمنهجية إدارة الكفاءة البشرية القائمة على الحوسبة الناعمة، وقدمت نظرة عامة على منهجية الحوسبة الناعمة لإدارة الكفاءات البشرية، استناداً إلى مفهومي الشد الإبداعي والإدارة التطورية المشتركة في هذا البحث، وتُستخدم نتائج الدراسات التي أُجريت مؤخراً لتوضيح فائدة النهج المقترح في مجموعة متنوعة من البيئات المهنية.

2.2- دراسات السلوك الإستباقي:

- دراسة (حسون وحداوي، 2024) المعنونة ب: "دور السلوك الإستباقي في تعزيز فاعلية البراعة التنظيمية" وقد هدفت لمعرفة أثر وعلاقة السلوك الإستباقي في البراعة التنظيمية عند عينة الدراسة، وانتهجت المنهج الوصفي التحليلي واعتمد الباحثان على أداة الاستبيان المطبق على عينة تشكلت من 144 مدرسا، وقد توصلت إلى وجود أثر وعلاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين متغيري الدراسة.

- دراسة (كمال وآلاء، 2023) المعنونة ب: "الاستعداد الريادي الرقمي ودوره في تحقيق السلوك الإستباقي من خلال الوسيط تقبل التكنولوجيا" والتي حاولت معرفة أثر الزيادة الرقمية في السلوك الإستباقي في المصارف العراقية وتبنت المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الاستبيان المطبق على عينة من عمال المصارف بلغ عددها 150 عضوا، وأظهرت نتائجها وجود ارتباط للاستعداد الريادي في تحقيق السلوك الإستباقي.

- دراسة (العطوي والحسيني، 2017) الموسومة ب: "دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الإستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي" دراسة تحليلية متعددة المستويات، وحاولت الكشف عن أثر ثقافة إدارة الخطأ في السلوك الإستباقي، وقد تبنت المنهج الوصفي التحليلي معتمدة على أداة الاستبيان لقياس متغيراتها

والمطبق على عينة قوامها 283 موظفا، وقد أبانت عن وجود علاقة ارتباط بين ثقافة إدارة الخطأ والسلوك الإستباقي من خلال التمكين النفسي عند العينة المبحوثة.

3.2- التعليق على الدراسات السابقة:

حاول الباحثان أن يكون اختيارهما للدراسات السابقة بناء على علاقتها بدراستهما، وبغية استكشاف مفهوم كل متغير، والوقوف على أدوات قياسه وكافة أبعاده، وجاءت هاته الدراسات متنوعة من حيث أهدافها وبيئات تطبيقها والمقاييس المعتمدة فيها وكذا الأبعاد المتناولة فيها، وكانت مستهدفة لمنظمات مختلفة تعليمية، أمنية، صحية، خدمية، واقتصادية، ولغرض تسليط الضوء على كل متغير في سياق زمني متصل وتراكم معرفي متدرج من خلال ما انتهت إليه تلك الدراسات وما أفرزته من نتائج بعد التحليل والمقارنة بينها وبين نتائج الدراسة الحالية . انتهجت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي أو الارتباطي، وقد اعتمد جلها على الاستبيان كأداة بحث لجمع البيانات، فيما تميزت دراسة واحدة باستخدام المقابلة، وتنوعت أبعاد المتغيرات التي تم تناولها فيها وذلك تبعا لاختلاف المدخل والزوايا التي ينظر منها كل باحث للموضوع، وكانت الأبعاد المتناولة في الشد الإبداعي متباينة بين الباحثين، أما السلوك الاستباقي فقد كان هناك اتفاق على الأبعاد المتناولة فيه، وتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم – الوصفي التحليلي – وفي تناولها لأحد متغيري الدراسة والتعرف على مستواه وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ، كما أنها تتشابه مع بعض الدراسات في أداة الدراسة والأبعاد الخاصة بمتغيري البحث، والدراسات التي تعرضت للشد الإبداعي كان فيها هذا المتغير مستقلا ما عدا دراسة واحدة وهو ما يعكس أهميته ودوره البارز في المتغيرات الأخرى، أما السلوك الاستباقي فقد جاء مستقلا في دراسة واحدة وتابعا في دراستين وهذا يدل على أنه يتأثر بغيره من المتغيرات، وما تتميز به هذه الدراسة هي أنها أول دراسة تبحث في العلاقة بين متغيري الشد الإبداعي والسلوك الاستباقي.

3- مفاهيم الدراسة:

1.3- مفهوم الشد الإبداعي:

إن قوة المنظمة واستمراريتها يعتمد على ما يطلق عليه مجموعات التطبيق المتبادل للمهارات، إذ تفيد هذه العلاقات في بناء جسور تواصل بين العمال تجعل من الرؤية الشخصية للأفراد تنصهر وتتلاقح مع الرؤية المشتركة العامة للفريق وللمنظمة، فهي بمثابة القوة المغناطيسية التي تسهم في ترتيب جهود الأعضاء نحو الأفضل ووصولاً إلى ما أطلق عليه (Degues,1998) نظرية الشد الإبداعي (Tension theory greative) (الساعدي، 2013، ص 107-108)، والتي تعد شرارة إذكاء لتبادل المعرفة بما يقود إلى فهم جماعي جديد يؤثر في الخريطة الإدراكية للمنظمة التي تؤدي إلى التغيير في السلوك، حيث يخلق ذلك النوع من التوتر بين ما يعتقد الفرد أو الجماعة وبين ما يفعلونه بما يقود إلى السلوك الإبداعي (Buehel & Probst, p4)، فالشد الإبداعي يعمل على إزالة الهياكل القديمة للمعرفة والعمل وطرق التفكير واستبدالها بطرائق أكثر إبداعا وابتكارية.(الساعدي، 2013، ص 117)

1.1.3- أبعاد الشد الإبداعي:

- المحادثات المبدعة: يعود تاريخ هاته التقنية إلى عام 1970 حسبما ما أورده (Conklin, 2001, p 25) وينطلق من سؤال مفاده: ما الذي يجب أن نفعله ظاهراً؟ فهذه التقنية أو النموذج ورغم بساطتها فهي فعالة بشكل كبير حيث أنها ستتيح انتزاع المعرفة الضمنية بواسطة خارطة حيّة تجعل هيكل المحادثة ظاهراً ومتاحاً بين كافة أطراف عملية المعرفة، ويرى (الساعدي، 2013، ص 300) أن هذه التقنية تواجه مشكلاً يتعلق بالمعرفة الضمنية التي لا يمكن انتزاعها في حالة عدم رغبة المجيب أو عند تقديمه إجابة غير واضحة.

- العصف الذهني: هي عبارة عن صفحة مصغرة من الإنترنت أين يكون التقارب فيها مقتصر على مجموعة خاصة وفي إطار تنظيمي ضيق معرفياً، مما يسمح بتبادل وتفاعل ذي قيمة تتخله معرفة تخصصية بين مجموعات تحب التحدي والانجازات العالية وتقوم بإجراء حوارات في مجال خبرتها باستخدام التكنولوجيا والبريد الإلكتروني وشبكات الحاسوب الداخلية (Intranet)، إذ يزيد في معرفتها وتعلمها ويحقق القدرة على إنجاز المهمات المنوطة بها ويدعم نشوء معرفة أخرى في طريقها إلى الظهور. (العززي وصالح، 2009، ص 122).

- حكايات التعلم: تمكن حكايات التعلم فرق العمل من التفكير سوية حول المشاكل السيئة التي تواجه منظماتهم، مما يتيح لهم الفرصة بتقديم شكل من الإبداع التعاوني الذي يتضمن تعليقاتهم ومناقشاتهم وأسئلتهم حول كيفية التعامل مع المستقبل في حالة الوقوع في نفس المشكلة، فهذا النوع من التعلم هو وثيقة تخبر عن تاريخ المنظمة ويوفر فرصة للأفراد لتطوير فهم مشترك من خلال أجوبتهم في شكل يشبه نوعاً من أنواع التطوير التنظيمي المتداخل باستخدام المقابلات الشخصية والتغذية العكسية. (البغدادى والعبادي، 2010، ص 228)

2.3- مفهوم السلوك الإستباقي:

السلوك الإستباقي (provactive) أو ما يطلق عليه في بعض الأحيان روح المبادرة هو توقع الأحداث قبل وقوعها، ويعرف بأنه: "سلوك فردي يتميز بالتفاعل النشط والمبادرة في مواجهة التحديات والفرص في بيئة العمل." (Amed & Khalid, 2019, p 12)، بينما ترى (عائكة وصفاء، 2023، ص 73) بأنه: "سلوك الفرد الناتج عن تفاعل عوامله الشخصية ومهاراته وخبرته وكفاءته مع العوامل التنظيمية كالقيادة والدعم والتوجه المحقق للأهداف التنظيمية بشكل استباقي." بينما يشير له (Wolsink & al, 2019, p 23) أنه: "الميل المستقر نسبياً لإحداث التغيير البيئي"، والأفراد الإستباقيون يتابعون الأهداف ويعملون على إكتشاف الفرص الناشئة وتوليد أخرى جديدة من خلال المبادرات الذاتية التي تعمل على إحداث التغيير في طريقة أداء العمل. (Wu & al, 2017, p7)، فيما يرى (Crant, 2000, p 435) أنه: "توظيف مهارات جديدة يمكنها المساهمة في أنشطة استباقية أو الانخراط في مهام إضافية مرغوبة داخل المنظمة."

1.2.3- أبعاد السلوك الإستباقي:

يتضمن السلوك الإستباقي الأبعاد التالية: (Le pine & Vandy, 2001, p 326)

- صوت الموظف: يعبر عن الاتصال اللفظي والتفاعل الصوتي الهادف غير الرسمي والذي يشمل معرفة أو معلومات حول قضايا العمل والهادفة لتوصيل الرؤية والمشاركة في صنع القرار وإحداث التغيير لتحسين الممارسات والتجديد في المنظمة.

- تحمل المسؤولية: وهو عبارة عن جهود طوعية وبناءة من قبل الموظفين بغية إحداث التغيير في سياق عملهم بمبادرات لتحسين الممارسات والروتين في العمل.

- منع حدوث المشاكل: إن من أهم الممارسات الإستباقية التوقع والتخيل والعمل على تفادي حدوث المشكلة، واتخاذ التدابير الكفيلة بعدم وقوعها وتحديد الاختلالات والعقبات التي تؤثر سلبا على العمليات في المنظمة والسعي للوقاية منها بالقضاء على مسبباتها.

- الابتكار الفردي: إن الأشخاص الذين يعملون في سياق داعم للابداع والابتكار يتيح لهم معرفة الفرص الناشئة وتوليد الأفكار والحلول الاستباقية من خلال المعرفة التي يمتلكونها، (Nurjaman & al, 2019, p374)

4- الطريقة والأدوات:

1.4- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي لمحاولة الكشف عن العلاقة بين الشد الإبداعي والسلوك الإستباقي لدى عينة الدراسة.

2.4- حدود الدراسة:

1.2.4- الحدود الزمانية: تتحدد الدراسة الحالية بالسياق الزمني الممتد من 04 أفريل 2025 إلى غاية 31 ماي 2025.

2.2.4- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو.

3.2.4- الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة من مجموعة من أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو.

3.4- عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية ممن يزاولون مهامهم بصفتهم أساتذة جامعيين بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو والبالغ عددهم 29 أستاذًا، والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، والمنتمين إلى (5) معاهد هي: معهد الآداب واللغات، معهد العلوم الإدارية والقانونية، معهد العلوم، معهد العلوم الانسانية والاجتماعية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية، والجداول رقم (01) ورقم (02) ورقم (03) تعرض توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا للتخصص الأكاديمي ثم للسن وأخيرا للخبرة المهنية على التوالي.

الجدول رقم (01) يبين توزيع عينة الدراسة حسب التخصص الأكاديمي

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	العدد	التخصص الأكاديمي
100%	29	20,68	06	الآداب واللغات
		17,24	05	العلوم الإدارية والقانونية
		13,79	04	العلوم

		27,58	08	العلوم الانسانية والاجتماعية
		20,68	06	العلوم الاقتصادية والتجارية

يظهر من خلال الجدول رقم (01) أن أفراد عينة الدراسة حسب التخصص الأكاديمي ينقسمون إلى خمس فئات، فقد بلغ عدد أساتذة تخصص الآداب واللغات (06) فرد ما نسبته (20,68 %)، أما العلوم الإدارية والقانونية فقد بلغ عددهم (05) أساتذة ونسبة (17,24 %)، أما الفئة الثالثة فكانت لتخصص العلوم وبلغ عددهم (04) ونسبة (13,79 %)، بينما اشتمل تخصص العلوم الانسانية والاجتماعية على (08) أستاذًا وقدرت نسبته ب: (27,58 %)، في حين كان عدد أساتذة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية (06) ونسبة قدرها (20,68 %) من عينة الدراسة.

الجدول رقم (02) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	العدد	السن
%100	29	13,79	04	من 25 إلى 35
		48,26	14	من 36 إلى 45
		24,13	07	من 46 إلى 55
		13,79	04	أكثر من 55

يتبين من الجدول رقم (02) أن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن قد شملت (04) أساتذة من من تتراوح أعمارهم بين (25 و 35) سنة ونسبة (13,79 %) وهي نفس نسبة من ينتمون إلى الفئة العمرية أكبر من (55 سنة)، بينما كانت النسبة الأعلى لفئة من 36 إلى 45 سنة وب: (48,26 %) وب: (14) أستاذًا، في حين كان عدد فئة من 46 إلى 55 سنة 07 أفراد وبم نسبته (24,13 %) من العدد الكلي لعينة الدراسة.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للخبرة المهنية

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	العدد	الخبرة المهنية
%100	29	31,03	09	أقل من 05 سنوات
		44,82	13	من 06 إلى 10 سنة
		24,13	07	أكثر من 10 سنة

نرى من الجدول رقم (03) أن أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية ينقسمون إلى ثلاث مجموعات وهي فئة أقل من 05 سنوات وبلغ عددهم (09) فرد ما نسبته (31,03 %)، أما الفئة الثانية فهي من 06 إلى 10 سنوات وبلغ عددهم (13) ما نسبته (44,82 %)، أما الفئة الثالثة فهي لأكثر من 10 سنوات وبلغ عددهم (07) ونسبة مقدرة (24,13 %) من عينة الدراسة.

4.4- أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس للشد الإبداعي من تصميم الباحثين يتكون من (15) فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد هي: المحادثات المبدعة، العصف الذهني وحكايات التعلم بالتساوي خمس فقرات في كل بعد (3X5)،

أما متغير السلوك الاستباقي فقد تم قياسه بواسطة إستبيان ل: (Ahmed, 2014) إذ يعد أحد أهم المقاييس المعتمدة في قياس سلوك المنظمات، ويتكون من أربعة أبعاد هي (تحمل المسؤولية، منع وقوع المشاكل، صوت الموظف، الابتكار الفردي)، ويشمل المقياس (16) فقرة مقسمة على هذه الأبعاد (4X4) والجدول رقم (04) يوضح أبعاد المقاييس وعدد فقراتها.

الجدول رقم (04) يوضح أدوات الدراسة متغيراتها وأبعادها وعدد فقراتها

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات
الشد الابداعي	المحادثات المبدعة	05
	العصف الذهني	05
	حكايات التعلم	05
المجموع		15
السلوك الإستباقي	صوت الموظف	04
	تحمل المسؤولية	04
	منع حدوث المشاكل	04
	الابتكار الفردي	04
المجموع		16

5.4- الدراسة الاستطلاعية:

يهدف الوقوف على الثغرات والنقائص المتعلقة بصياغة فقرات المقاييس المستعملة وهذا قصد صياغتها وتنقيحها، واختبار صدق وثباتها تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (29) أستاذ وأستاذة ممن يزاولون مهامهم بصفتهم أساتذة بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة، وقد بينت نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية ملائمة المقاييس بعد التأكد من خصائصها السيكمومترية وماتميزت به من صدق وثبات.

أولاً: الصدق: لحساب الصدق لمقاييس الدراسة استخدم الباحثان الصدق التحكيمي لمقياس الشد الإبداعي إذ تم عرضه على مجموعة من الأساتذة لإبداء رأيهم في مدى قياسه لهذا المتغير، ثم قمنا بالتحقق من صدق المقاييسين معا من خلال أسلوب صدق المقارنة الطرفية وصدق الاتساق الداخلي .

(أ) صدق المقارنة الطرفية: وذلك بأخذ استجابة عينة الدراسة على أدواتها ثم لقيام بترتيب تنازليا ليتسنى لنا مقارنة نتائجها حيث تم أخذ نسبة 27% من حدود الطرفين أي الدرجات العليا والدنيا، وحساب متوسطاتهما ومعرفة الفروق بينهما من خلال اختبار "ت"، والجدول رقم يظهر نتائج هذه المقارنة.

الجدول رقم (05) يبين صدق المقارنة الطرفية لمقياسي الدراسة

المتغير	مجموعات المقارنة	N	MEAN	SD	DF	T	sig
الشدة الإبداعي	الطرف الأعلى	08	83.29	6,45	14	10,84	0.001
	الطرف الأدنى	08	34,87	7,56			
السلوك الإستباقي	الطرف الأعلى	08	81,67	7,45	14	10,12	0.001
	الطرف الأدنى	08	40,42	7,13			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة (t) بالنسبة لمقياس الشدة الإبداعي قد بلغت (10,84) عند درجة الحرية (14) بمستوى دلالة إحصائية (0.001)، وهي دالة إحصائية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا)، وكان ذلك لصالح المجموعة العليا، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا (83.29) بينما كانت قيمة متوسط المجموعة الدنيا فقد بلغ (34,87)، أما قيمة (t) لمقياس السلوك الإستباقي فقد بلغت (10,12) عند درجة حرية (14) بمستوى دلالة إحصائية (0.001)، وهي دالة إحصائية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين العليا والدنيا وكان ذلك لصالح المجموعة العليا، حيث بلغ متوسط المجموعة العليا (81.67) بينما كانت قيمة متوسط المجموعة الدنيا (40,42)، وعليه فالمقياسين لهما قدرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين ويمكننا اعتمادهما في هذه الدراسة.

ب) صدق الاتساق الداخلي: لقد اعتمدنا في صدق الاتساق الداخلي على درجة ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وجاءت نتائجه وفق ما يظهر في الجدول رقم (06) لمقياس الشدة الإبداعي والجدول رقم (07) لمقياس السلوك الإستباقي.

الجدول رقم (06) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس الشدة الإبداعي

المتغير	البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الشدة الإبداعي	01	**0.63	0.001	09	**0.73	0.001
	02	**0.67	0.001	10	**0.61	0.001
	03	**0.79	0.001	11	**0.58	0.001
	04	**0,71	0.001	12	*0.59	0.001
	05	**0.64	0.001	13	**0.64	0.001
	06	**0.61	0.001	14	**0.70	0.001
	07	**0.81	0.001	15	**0.67	0.001
	08	**0,67	0.001			

نشاهد من خلال الجدول رقم (06) أن جميع عبارات المقياس دالة عند (0.01 أو 0.05) وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق مقبول ما يسمح لنا باستخدامه في هذه الدراسة.

الجدول رقم (07) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس السلوك الإستباقي

المتغير	البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
السلوك الإستباقي	01	**0.59	0.001	09	**0.64	0.001
	02	**0.63	0.001	10	**0.61	0.001
	03	*0.49	0.001	11	*0.42	0.001
	04	**0.62	0.001	12	**0.49	0.001
	05	**0.68	0.001	13	**0.78	0.001
	06	**0.71	0.001	14	**0.72	0.001
	07	**0.52	0.001	15	**0.59	0.001
	08	**0.64	0.001	16	**0.78	0.001

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن جميع عبارات المقياس دالة عند (0.01 أو 0.05) وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق مقبول ما يسمح لنا باستخدامه في الدراسة الحالية.

ثانياً: الثبات : تم حساب الثبات للمقياسين بطريقة ألفا كرونباخ والجدول رقم (08) يبين نتائج ذلك.

الجدول رقم (08) يبين قيمة ثبات مقياسي الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ

المقياس	عدد الأفراد	عدد البنود	معامل الثبات
الشد الإبداعي	29	15	0.79
السلوك الإستباقي	29	16	0,71

يتضح من الجدول رقم (08) أن المقياسين يتمتعان بدرجة جيدة من الثبات حيث بلغت (0.79) لمقياس الشد الإبداعي، بينما كانت قيمة ثبات مقياس السلوك الإستباقي (0,71) وهي قيم جيدة تسمح باعتمادهما في دراستنا.

5- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

1.5- عرض نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على ما يلي: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشد الإبداعي وأبعاده والسلوك الإستباقي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو، وللتحقق من صحة هذه الفرضية استعان الباحثان بمعامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجات الشد الإبداعي ودرجات كل بعد من أبعاده ودرجات السلوك الإستباقي، والجدول رقم (09) يعرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

الجدول رقم (09) بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الشد الإبداعي وأبعاده والسلوك الإستباقي

السلوك الإستباقي			المتغيرات
N	SIG	Pearson	
29	0.00	0,63	المحادثات المبدعة
29	0.00	0,74	العصف الذهني
29	0.00	0,66	حكايات التعلم
29	0.00	0,71	الشد الإبداعي

يوضح الجدول رقم (09) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشد الإبداعي وكافة أبعاده والسلوك الإستباقي ، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي بين الشد الإبداعي والسلوك الاستباقي (0.71) وهو دال عند مستوى دلالة (0.00)، كما تبين النتائج عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الشد الإبداعي والسلوك الإستباقي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين تقنية المحادثات المبدعة والسلوك الإستباقي (0,63)، في حين كانت قيمتها (0,74) بين العصف الذهني والسلوك الإستباقي، أما درجة الارتباط بين حكايات التعلم والسلوك الإستباقي فقد كانت (0,66)، وعليه فإن هذه الفرضية لم تتحقق ومنه نقبل بالفرضية البديلة ونقول أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشد الإبداعي والسلوك الإستباقي وبين كافة أبعاده والسلوك الإستباقي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو، وهي علاقة طردية موجبة لدى عينة الدراسة وأن مستوى السلوك الإستباقي يزيد كلما زاد مستوى الشد الإبداعي، وأن جميع أبعاد الشد الإبداعي تسهم في زيادة مستويات السلوك الإستباقي، وعليه فإن العمل على الاستثمار في رفع مستوى الشد الإبداعي يعتبر عاملا حاسما في زيادة وتبني سلوكيات استباقية، ولا شك أنه سيشكل عاملا على الإبداع والإبتكار أين تظهر المعرفة الضمنية تلقائيا وتعمل على التقليل من الوقوع في الأخطاء وتقدم لها بعض الحلول ويسهل طرق العمل الحالية والمستقبلية كنوع من السلوك الإستباقي الذي يتيح للجامعة مرونة تنظيمية تساعد في الاستشراف والتبصر وزيادة الوعي نتيجة المعرفة النوعية المتراكمة والمتبادلة بين الأساتذة والفهم المشترك للأحداث بما ينمي عملية الإبداع ويمنحها قدرة استجابية عالية، إذ من خلال تقنيات العصف الذهني وحكايات التعلم والمحادثات المبدعة يمكن تحقيق التكامل المعرفي النوعي المتميز والمتبادل بين الأساتذة.

2.5- عرض نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على مايلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد عينة الدراسة في مستوى السلوك الإستباقي تعزى للتخصص الأكاديمي، واختبار الفرضية تم اللجوء لاختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في مستوى السلوك الإستباقي تبعا لمتغير التخصص الأكاديمي ويوضح الجدول رقم (10) نتائج ذلك.

الجدول رقم (10): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى السلوك الإستباقي تبعاً للتخصص الأكاديمي

المتغير	مصدر التباين	DF	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	SIG
التخصص الأكاديمي	بين المجموعات	5	92,27	18,45	46,1	0,05
	داخل المجموعات	24	596,25	24,84		
	المجموع الكلي	29	688,52	----		

يتبين من النتائج المتوصل إليها والظاهرة في الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات أفراد مجتمع الدراسة في الدرجة الكلية لمستوى السلوك الإستباقي تبعاً لمتغير التخصص الأكاديمي، حيث جاءت قيمة F 1.46 وهي غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية 5 و24، وعليه فإننا نقبل هذه الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى السلوك الإستباقي تبعاً لمتغير التخصص الأكاديمي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نظرية التكامل المعرفي التي تفترض أن المنظمات الناجحة تسعى إلى تحقيق توزيع متوازن للمعرفة بغض النظر عن التخصص، وذلك لضمان الأداء المتجانس والتكافؤ المهني، حيث أن سياسات التطوير المعرفي وتوزيع الموارد والخبرات داخل الجامعة موحدة وشاملة، مما يسهم في تقليص الفروق بين التخصصات، كما أن التحديات الأكاديمية مثل متطلبات البحث والنشر العلمي قد تكون متشابهة عبر مختلف التخصصات، مما يعزز من تقارب مستويات السلوك الإستباقي عند عينة الدراسة.

3.5- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها ومناقشتها:

تنص هذه الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو تعزى للسن، ولفحص هذه الفرضية تم الاستعانة باختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في مستوى السلوك الإستباقي حسب السن والجدول رقم (11) يعرض نتائج هذه الفرضية.

الجدول رقم (11) يبين تحليل التباين الأحادي في مستوى السلوك الإستباقي تبعاً للسن

المتغير	مصدر التباين	DF	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	SIG
السن	بين المجموعات	4	84,29	21,07	0,61	0,05
	داخل المجموعات	25	613,81	24,55		
	المجموع الكلي	29	698,10	----		

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه يتبين أن قيمة " F " المقدرة 0,61 بدرجة حرية 4 و25 كانت غير دالة، وهذا يبين عدم وجود فروق في السلوك الإستباقي عند أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو بالنسبة لمتغير السن، وعليه فإننا نقبل هذه الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى السلوك الإستباقي تبعاً لمتغير السن لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو، وهذا يعني أن عامل السن

غير مؤثر على السلوك الاستباقي وأن عينة الدراسة تمارس مهامها بنفس روح المبادرة وتحمل المسؤوليات المنوطة بها بنفس الدرجة، كما أن مشاركتها في تقديم الحلول وتقاسم الرؤى والأفكار هي واحدة.

4.5- عرض نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها ومناقشتها:

تنص الفرضية الرابعة على عدم فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الاستباقي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، ومن أجل معرفة تحققها من عدمه اعتمدنا اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في مستوى السلوك الاستباقي حسب الأقدمية في العمل عند العينة المبحوثة، والجدول رقم (12) يظهر النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

الجدول رقم (12) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في مستوى السلوك الاستباقي حسب متغير الأقدمية في العمل

المتغير	مصدر التباين	DF	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	SIG
الأقدمية في العمل	بين المجموعات	3	23,05	7,07	4,67	0,05
	داخل المجموعات	26	596,25	22,93		
	المجموع الكلي	29	529,20	-----		

تشير نتائج الجدول رقم (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الاستباقي حسب الأقدمية في العمل، حيث بلغت قيمة "ف" (4,67) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)، وهذا يعني أن الأقدمية في العمل تؤثر بشكل ملموس على السلوك الاستباقي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدة أسباب محتملة، من بينها أن الأساتذة ذوي الأقدمية الطويلة يكونون غالباً أكثر استقراراً في مناصبهم، ويتمتعون بخبرة مهنية تمكنهم من التكيف مع بيئة العمل والتعامل مع ضغوطه بشكل أفضل، كما أنهم قد يستفيدون من مزايا إدارية أو مهنية تراكمت بمرور الزمن، مثل الترقيات أو الامتيازات الوظيفية، ما ينعكس إيجاباً على تقييمهم السلوك الاستباقي، وفي المقابل قد يواجه الموظفون الجدد صعوبات في التأقلم مع بيئة العمل أو يعانون من ضغوط التكيف ومحدودية الخبرة، مما يؤثر سلباً على شعورهم بالسلوك الاستباقي وعليه، فإن هذه الفروق تُعدّ مؤشراً على أهمية مراعاة الأقدمية كعامل مؤثر عند دراسة السلوك الاستباقي، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استعنا بالاختبار البعدي LSD والذي بينت مخرجاته النتائج الظاهرة في الجدول رقم (13).

الجدول رقم (13): يوضح نتائج اختبار المقارنات البعدية (LSD) للفروق في مستوى السلوك الاستباقي

(I) الأقدمية	(J) الأقدمية	الفرق (I-J)	الخطأ	(Sig.)	الحد الأدنى	الحد الأعلى	لصالح
أقل من 05 سنوات	من 05 إلى 10	-1.790*	0.83	0.022	-3.564	-0.244	10 + سنوات
أقل من 05 سنوات	10 +	-3.670*	0.81	0.001	-4.123	-1.541	10 +

سنوات					(سنوات)	
-----	-----	-2.467	0.040	0.76	10 +)	من 05 إلى 10 سنوات
					(سنوات)	

نلاحظ أن نتائج اختبار المقارنات البعدية (LSD) الموضحة في الجدول (13) إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي من حيث الأقدمية في العمل عند عينة الدراسة بين من تقل أقدميتهم عن 5 سنوات وبين من لديهم أكثر من 10 سنوات لصالح من لهم أكثر من 10 سنوات، وهي دالة إحصائية عند مستوى 0.001، كما توجد فروق دالة بين من لديهم من 5 إلى 10 سنوات ومن لديهم أكثر من 10، مما يشير إلى أن ذوي الأقدمية التي تتجاوز 10 سنوات يتمتعون بمستوى أعلى من السلوك الإستباقي مقارنةً بزملائهم الأقل خبرة.

6- الخلاصة:

توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة الاستنتاجات تمثلت في وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشد الإبداعي وكافة أبعاده (المحادثات المبدعة، العصف الذهني، حكايات التعلم) والسلوك الإستباقي لدى أفراد عينة الدراسة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو تبعاً لمتغيري التخصص الأكاديمي والسن، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السلوك الإستباقي لدى أساتذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو تبعاً لمتغيري الأقدمية في العمل، وفي ضوء هذه النتائج يقترح الباحثان ما يلي:

- تبني ثقافة تنظيمية داعمة للتشارك المعرفي من خلال خلق جو من التعاون والثقة بين العاملين.
 - التركيز نحو انجاز الأعمال من خلال فرق العمل، والتي تعد أداة فعالة لتبادل الأفكار وتحقيق الكفاءة في عمليات التشارك المعرفي.
 - تنمية المهارات والخبرات عن طريق إطلاق الأفكار الإبداعية، وتحديد آليات التعبير عنها وكيفية التحفيز باتجاه المشاركة وتسهيل انسيابية وحركة المعلومات التي تشجع على تشارك المعرفة في بيئة داعمة.
 - إجراء دراسات مقارنة حول سلوكيات الشد الإبداعي في مؤسسات أخرى من أجل تعزيز النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة.
 - الاهتمام بإدارة المعرفة وتفعيل وتطبيق التكنولوجيات الحديثة ودمجها واستثمارها في نشاطات وبرامج التعلم.
- مراجع الدراسة:

- البغدادي، عادل هادي، 2007، علاقة وتأثير الذاكرة التنظيمية في الأداء التنظيمي، دراسة على عينة من شركات الصناعة العامة، مجلة الإدارة العامة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد 65، ص ص (154-162)
- البغدادي، عادل هادي والعبادي هاشم فوزي دباش، 2010، التعلم التنظيمي، المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة: السلوك التنظيمي الذاكرة التنظيمية، إدارة المعرفة، الأداء التنظيمي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.

- توفيق، عبدالرحمان، 2007، الإدارة بالمعرفة: تغيير ما لا يمكن تغييره، الطبعة 2، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
- الساعدي، مؤيد نعمة، 2013، كيف تدار منظمات الألفية الثالثة: مدخل في فلسفة التعلم التنظيمي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عاتكة، عباس علوان، وصفاء، جواد عبدالحسين، 2023، دور القيادة الموثوقة في تعزيز السلوك الإيجابي، مجلة الإدارة والاقتصاد 48(138) ص ص (69-82)
- علاء، فرحان طالب ومحمد، جبار هادي، 2020، أثر قدرات التجديد في تحقيق استراتيجية الاستدامة الإستباقية دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في شركات الاتصالات، مجلة أهل البيت، العدد (27) ص ص (160-189).
- العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي، 2009، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الفاعوري، إلهام محمود، 2015، دور الذاكرة التنظيمية في تعزيز فاعلية المنظمة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، مصر.
- مرسى، سوسن عبد الحميد، 2008، رأس المال الفكري وعلاقته بكفاءة الأداء في البنوك التجارية المصرية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر، 2 (1) ص ص (257-281).
- نجم، عبود نجم، 2005، إدارة المعرفة: المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن.
- Argyris, C, Schön, D, 1978, **Organizational Learning: A Theory of Action Perspective**. Reading/Massachusetts.
- Binled.U.K & Porker. S.K, 2010, Proactive work behavior: From word, thinking and change. Ooriented a chain in organization, **In APA hand book of mdustrial and organizational psychology**, American psychology Association, vol (2) pp (567-598).
- Buehel, B& Probst, 2000, **from organizational learing to knowledge Management**, SanMFrancisco, Jossey-Bass.
- Conklin, J, 2001, **Designing Organizational Memory: Preserving Intellectual Assets in a Knowledge Economy**. [Available at: [http:// cognexus.org/dom.pdf](http://cognexus.org/dom.pdf)]
- Crant.J.M, 2000, Proactive behavior in organization, **journal of Managment**, 26(3) pp (435-462).
- Le pine, J.A & Vandy, 1, 2001, **voice and cooperative behavior as contrasting froms and contextual performance: Evedence of defferentel relation ships with big five personality Characteristics and cognitive ebility**.

- Muhammad Anwar ul Haq , Mirza Ashfaq Ahmed & Shaista Khalid, 2019, Empoweing leader ship and proctive behavior: Modiating role of psychologicol Emprowerment and modirating role of psychological nee, **Abasyn univercity Journal of soial siences**, 12 (1) pp (50-61)
- Nurjaman, K. Marta, M.S, Elyana. A, Kumiasari, D, 2019, Prouctive work behavior, Moderating effect of job, **characteristics Humanities and sociel science Reviens**, 7(6), pp (373-379)
- **Peter Senge**, 1990, **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**, New York: Doubleday/Currency,
- Wu, C.H & Aug.S.K, 2017, The Role of leader support in facilitating prooective work behavior: Aperspective from attachement theory, **journal of Managment studies**, 40 (6), pp (1292-1359).

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

جوادي بلقاسم ، جوادي عبد القادر، (2025)، الشد الإبداعي وعلاقته بالسلوك الإستباقي دراسة استطلاعية على عينة من أستاذة المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو ، مجلة أنسنة للبحوث و الدراسات، المجلد 16 (العدد 2)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 189-206.