

الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي:

(دراسة ميدانية على عينة من الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم).

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

أ. مهيمن الزبيق بشير علي

أستاذ مشارك - جامعة الاحفاد للبنات

د. سميرة محمد الزين أحمد بدوي

أستاذ مساعد - جامعة السودان
للعلوم والتكنولوجيا.

د. أميرة علي خيري عثمان

المستخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الارتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك دراسة على الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم ، تم بناء نموذج الدراسة اعتماداً على أدبيات الدراسات السابقة حيث أعمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة عينة غير احتمالية (الميسرة) ، لجمع البيانات عن طريق الاستبيان حيث تم توزيع عدد (384). أستبانة للأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة واسترد (374) منها بنسبة استجابة بلغت (97.4%) ، ولاختبار الفرضيات تم استخدام أسلوب تحليل المسار ونمذجة المعادلة البنائية ، وللتأكد من درجة الاعتمادية في البيانات تم استخدام اختبار الفيا كرونباخ ، وأهم نتائج الدراسة ، توجد علاقة إيجابية بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي وأن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي وأهم توصيات الدراسة ضرورة الأهتمام بأعضاء هيئة التدريس بتوفير الدعم التنظيمي لهم الذي يزيد من درجة إرتباطهم بالعمل ويقودهم الى الأداء الإبداعي.

الكلمات المفتاحية : الارتباط الوظيفي ، الدعم التنظيمي المدرك ، الأداء الإبداعي.

The Moderating Effect of Perceived Organizational Support of Employee Engagement in the Relationship between and Innovation Performance

(Field Study on private universities in Khartoum State)

Mohaiemn Alzaibg Bashir Ali

Sumaia Mohamed Elzein Ahmed Badawi

Amira Ali Khary Osman

Abstract:

The study aimed to identify the impact of the use of Employee engagement on Innovation performance, the moderating role of perceived organizational support, a study on private universities in the state of Khartoum. Data through using the questionnaire, (384) questionnaires were distributed to faculty members in private universities, and (374) them were retrieved with a response rate of (97.4%). To test hypotheses, the method of path analysis and structural equation mixing was used, and to ensure the degree of reliability in the data, Cranach's alpha selection was used, and the most important The results of the study show that there is appositve relationship between Employee engagement and Innovation performance, and that perceived organizational support moderate the relationship between Employee engagement and Innovation performance. the most important recommendations of the study need attention to the members of staff to provide support to them that of degree work to provide performance creativity.

Keywords: Employee Engagement, Perceived Organizational Support, Innovation Performance.

المقدمة :

نتيجة للتطور الكبير الذي يشهده العالم في جميع مجالاته، وقطاعاته، والمنافسة الشديدة بين الجامعات الخاصة والحكومية، لتقديم خدمة أفضل بأقل تكلفة وجهد، كان لابد من الاهتمام بالعاملين، وتقديم كل ما هو لازم لهم من أجل تحسين أدائهم، وقد ظهرت في الثلاث عقود الأخيرة عدد من البحوث سواء أكانت نظرية أم تطبيقية، سعت الي فهم العلاقة بين العاملين والجامعات التي يعملون بها، وكذلك عمليات التبادل التي تحدث داخل الجامعات، ومن بين الموضوعات التي ركزت عليها تلك الدراسات موضوع الدعم التنظيمي المدرك، وتأثيره في كثير من السلوكيات والإتجاهات في العمل، وإن الحاجة، وإن الحاجات الإنسانية، وسعي الأفراد المستمر طلباً لإشباعها

يعد الجزء المهم من أجل الى ديناميكية السلوك الإنساني ، والمعرفة الحقيقية لهذه الحاجات الإنسانية ، يساعد الجامعات في التعرف الى الأسباب التي تدفع الفرد الى القيام بسلوك معين ، وتوقع أمط معينة من السلوك مما يساعدها في توفير البيئة الملائمة والحاجات اللازمة للعاملين من أجل تشجيعهم وحفزهم لتحقيق أهداف الجامعة.⁽¹⁾

ويري كل من وايني وشور المشار إليهم في ⁽²⁾ أنه لضمان مشاركة العاملين مشاركة بناءة في تحقيق اهداف المؤسسة لابد من ان يشعروا بدعم المؤسسة لهم ، حتي يتبادلوها بدعمهم لها، ببذل قصاري جهدهم لتحقيق أهدافها .

يحظى مفهوم الارتباط الوظيفي بأهمية كبيرة من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي حيث ظهرت اهميته عندما وجدت المنظمات ، ان جهود ادارة الرقابة والقيادة لم تعد صالحة للاحتفاظ بالعمالة الماهرة ولن تجدي نفعاً بالنسبة لذلك أيضاً ، ويمكن القول أن ارتباط العاملين بوظائفهم واعمالهم يعتبر المحرك الرئيسي

للنجاح التنظيمي حيث أن المستويات الاعلى من الإرتباط في المؤسسات المختلفة تعزز من ولاء العاملين وتحسين الأداء لديهم ⁽³⁾.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم وفي الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس لمواكبتهم التقدم العلمي ، ووجود معوقات تنظيمية تحد من استخدام مواهبهم وإبداعاتهم ، بداعي استخدام الطرق التقليدية والروتينية والأنظمة النافذة وعدم وجود بيئة تشجيع على الأداء الإبداعي والتجديد في ظل متغيرات عالمية تتسم بالديناميكية المستمرة ، لذلك أصبح إحداث التغير والتطوير أمر حتمي أمام الجامعات لضمان مواكبتها وللحاق بركب الجامعات العالمية .

جاءت هذه الدراسة للتعرف علي الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والأداء الإبداعي . المطبق في قطاع التعليم الجامعي الخاص في السودان الذي ينعكس علي درجة الإبداع.

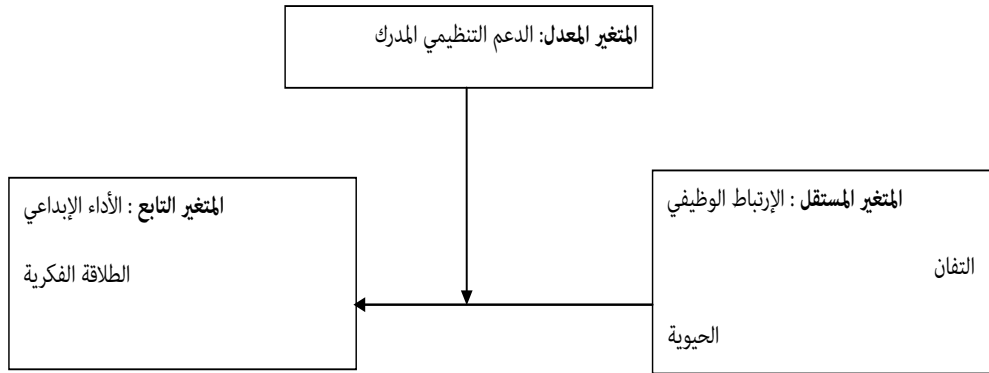
وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية :

- ماهو أثر الإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي بالجامعات السودانية الخاصة؟
- هل الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والأداء الإبداعي بالجامعات الخاصة السودانية؟

أهداف الدراسة:

1. إختبار أثر الإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة العاملة بولاية الخرطوم.
2. معرفة الأثر المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة العاملة بولاية الخرطوم.

شكل (1) نموذج الدراسة ومتغيراته:



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى : توجد علاقة إيجابية بين الإرتباط الوظيفي و الأداء الإبداعي .

الفرضية الرئيسة الثانية : الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي

والأداء الإبداعي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1.المساهمة من خلال الدراسة على معرفة أثر الإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي ،

ما يعتبر مساهمة مقدره للمعرفة .

2.تختبر الدراسة الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الإرتباط الوظيفي

والأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم.

الأهمية العملية:

1.يمكن أن توجه الدراسة أنظار متخذي القرار الي أهمية الإرتباط الوظيفي وأثره على

الأداء الإبداعي في الجامعات الخاصة العاملة بولاية الخرطوم.

2.الإسهام في معرفة اهمية الدعم التنظيمي المدرك في تقوية العلاقة بين الإرتباط

الوظيفي والأداء الإبداعي حتي يستطيع صانعي القرار في المؤسسات التعليمية الاهتمام

به كمؤشر داخلي يقود الي تحسين وتصحيح العلاقات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإرتباط الوظيفي:

تعددت التصورات والتنظيرات حياله وفقاً لإختلاف بيئة العمل والرؤى الفكرية للباحثين،

وتعد دراسة⁽⁴⁾ من أولى الدراسات العلمية التي قدمت مفهوم الإرتباط ، فقد عرفه⁽⁵⁾ الدرجة

التي يلتزم بها الفرد عاطفياً وفكرياً تجاه منظمته أو وظيفته والسعي لبذل الجهود الإضافية من أجل إنجاز الأعمال . وعرفه .⁽⁶⁾ التصاق الموظف بمنظمته ورغبته في بذل أقصى مجهود بهدف تحقيق النتائج المرجوة . ورأى .⁽⁷⁾ أنه مستوى التزام الموظف بعمله ومدى شعوره بالفخر اتجاه العمل المنوط به واستعداده لبذل أقصى جهد في العمل وشعوره بالحماس والنشاط ومدى إخلاصه لمنظمته . وهو العلاقة الإيجابية بين الموظف ومنظمته الناتجة عن التزامه الذهني والعاطفي والبدني تجاه منظمته ورغبته المستمرة لبذل أقصى جهد لتحقيق أهدافها والسعي لتكون منظمته ناجحة .

أهمية الارتباط الوظيفي :⁽⁸⁾

1. تشجيع العاملين على الابتكار والإبداع.
2. دعم فاعلية الاتصال بين الموظفين والإدارة والموظفين بعضهم ببعض.
3. تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسة.
4. خفض معدلات الدوران الوظيفي وترك العمل والحفاظ على موارد المؤسسة سواء البشرية أو المادية .
5. خلق اتجاهات إيجابية لدى الموظفين اتجاه العمل وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد.
6. رفع معدلات الالتزام اتجاه المنظمة .
7. رفع الروح المعنوية للموظفين .
8. تحسين مستوي الأداء والإنتاجية .
9. ولاء العاملين وأهدافها .

أبعاد الارتباط الوظيفي :

كما أشارت دراسة .⁽⁹⁾ الى أن غالبية الدراسات أعتمدت لى المقياس المتضمن الأبعاد التالية لقياس الارتباط الوظيفي والتي سيتم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية ، هي كالتالي :

1. التفاني : تتمثل بالمشاركة بقوة في العمل والحماس والشعور بالفخر والإلهام ، . كما ان الموظفين ذو التفاني العالي المتميزين عن غيرهم كونهم يكتسبون الخبرات بشكل كبير بل ويكونون ملهمين ومتحمسين وفخورين بعملهم .⁽¹⁰⁾
2. الحيوية : الدرجة العالية من الطاقة والمرونة والأستعداد لاستثمار الجهد في العمل .والقدرة على الثبات ومواجهة الصعاب التي يواجهها الموظف . كما إن الحيوية في نموذج.⁽¹¹⁾ تعكس الدوافع الشخصية والمرونة للموظف.⁽¹²⁾

ثانياً: الدعم التنظيمي المدرك :

تعددت وتنوعت التعريفات والمفاهيم التي قدمها الكتاب والباحثين حول مفهوم الدعم التنظيمي المدرك وذلك لإختلاف وجهة النظر التي يتم النظر إليها للدعم التنظيمي ، وسنورد بعد التعريفات فيما يلي :

الدعم التنظيمي المدرك : الدرجة التي يدرك عندها الفرد أن المنظمة تهتم به وتضمن مجهوداته ومساهماته وتعنتني به وترعاه ، وتفترض نظرية الدعم التنظيمي وجود علاقة تبادلية ومشاركة بين المنظمة والعاملين بها فلا بد من ان تتفاعل وتتأثر معتقدات العاملين بمدي تقدير المنظمة لإسهاماتها والعناية برفاهيتهم ، وتتضمن هذه المعاملات الموضوعات المادية والشخصية على حد سواء .⁽¹³⁾

أهمية الدعم التنظيمي المدرك :

1. إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة .
2. ينمي درجة الإلتزام الوظيفي والإستغراق الوظيفي والرضا عن المكافآت.
3. يساعد على توفير بيئة عمل مناسبة تؤدي الى تقليل معدلات التذوير الوظيفي الطوعي الذي يقوم به العامب والاستثناء من ذلك العاملين الذين في بداية أو نهاية عملهم .
4. يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة.⁽¹⁴⁾
5. يساعد في بناء الإلتزام التنظيمي للعاملين .

ثالثاً: الأداء الإبداعي:

يعد الأداء الإبداعي للأفراد من أهم مقومات البقاء والنجاح لذا تزايد الاهتمام به تجاه المؤسسات اذا يقدم مساهمة خلاقة تساعد المنظمة المنظمة على ان تصبح أكثر كفاءة وفاعلية وأكثر إستجابة للفرص وحل المشكلات التي تواجهها ويزيد من الأفكار الجديدة التي تسعى الى تغيير وتطوير العمليات والخدمات من أجل تحقيق اهداف المنظمة بشكل افضل.⁽¹⁶⁾

كما ان الأداء الإبداعي هو إنتاج أفكار جديدة ومفيدة ، والإبتكار هو التنفيذ الناجح للأفكار الإبداعية داخل المنظمة.⁽¹⁷⁾ ويوصف الاداء الإبداعي بأنه قدرة الموظف على الانتاج بأسلوب عمل جديد او فكرة جديدة او حل مميز لمشكلة اذ يتم هذا الانتاج بقدر من الطلاقة والمرونة الذهنية والاصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات.⁽¹⁸⁾ ويعد أيضاً عملية فكرية مميزة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق في شتي جوانب الحياة وتتعامل مع المواقع وتسعي للأفضل والإبداع شبكة من العوامل التي تخلق وتستثمر المعرفة والتكنولوجيا الجديدة.⁽¹⁹⁾

ابعاد الأداء الإبداعي :

الطلاقة الفكرية :

وهي القدرة على إنتاج افكار متعددة لفظية وادائية لمشكلة نهايتها حرة ومفتوحة ، وايضاً هي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل او الأفكار عند الأستجابة لمثير معين ، والسرعة والسهولة في توليدها ، وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء المعلومات او خبرات او مفاهيم سبق تعلمها .⁽²⁰⁾ وكذلك الطلاقة هي القدرة على توليد افكار جديدة لحل المشكة وخلق أفكار متنوعة للتحدث بطلاقة والكتابة والرسوم والمخططات والنماذج بأسرع ما يمكن من الوقت.⁽²¹⁾

الدراسات السابقة:

دراسة (جادالكريم، 2021م) ، بعنوان :

الرسوخ والإرتباط الوظيفي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال ، هدفت الي معرفة مدى تأثير الرسوخ والإرتباط الوظيفي على الأداء الإبداعي ، تم استخدام المنهج الوصفي ، اشتمل مجتمع الدراسة العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والبالغ عددهم (1047) وقدم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (484) فردا وبنسبة مئوية قدرها (46.23%) وجاءت اهم النتائج بوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال حيث بلغت نسبة مساهمة الإرتباط الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي (0.95).⁽²²⁾

دراسة (حامد، 2021م) بعنوان :

تأثير الارتباط الوظيفي في تحسين الأداء في المؤسسات غير الربحية ، في مؤسسة الأمانة السورية للتنمية هدفت الدراسة الى الكشف عن اهم أبعاد الارتباط الوظيفي المؤثرة بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات غير الربحية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ، غن مستوي توفر الإرتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات غير الربحية محل الدراسة مرتفع نوعاً ما ، إن مستوي الأداء الوظيفي في المؤسسات غير الربحية محل الدراسة هو مرتفع نوعاً ما.⁽²³⁾

دراسة (الصقير ، 2020م) بعنوان :

الإرتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم ، هدفت الدراسة لكشف واقع الإرتباط الوظيفي ، وواقع الصمت التنظيمي لدى قادة مدارس البنين الحكومية التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم . والكشف عن العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والصمت التنظيمي لدى قادة المدارس . ولتحقيق هدف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي والإستبانة وتكون مجتمع الدراسة من جميع قادة المدارس وعددهم (463) وتكونت العينة من (214) ، قائداً . من أهم النتائج أن مستوي الإرتباط الوظيفي يتوافر بدرجة كبيرة . وأن الصمت التنظيمي يتوافر بدرجة ضعيفة ومن أهم التوصيات ، ضرورة دعم قادة المدارس وابعادهم عن المشتتات داخل العمل . وإيضاح أهمية التعاميم الواردة والتأكيد على سريّة معلوماتها متى ما دعت الحاجة . وإقامة ورش عمل بما يخص تنمية مهارة فصل الحياة الخاصة عن حياة العمل ، والتركيز على نوعية القادة الذين يتبنون سياسة عدم الصمت لما له من أثر في مخرجات العملية التعليمية والتربوية.⁽²⁴⁾

دراسة (الرواشدة ، 2013) ، بعنوان :

الإرتباط الوظيفي واثره على الثقة التنظيمية ، هدفت الدراسة الى معرفة اثر الإرتباط الوظيفي على الثقة التنظيمية للعاملين ، في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات (الكرك ، الطفيلة، معان) ، في جنوب الأردن ، حيث استخدام الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي بأستخدام الاستبانة،

حيث قام باختيار عينة عشوائية حيث بلغ حجم العينة (553) ، وكانت اهم نتائج الدراسة ، وجود أثر على الإرتباط الوظيفي في الثقة التنظيمية ، وفي ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج أوصت الدراسة بضرورة قيام الدوائر الحكومية موضع الدراسة بأخذ دورها في الإهتمام بأبعاد الارتباط الوظيفي وتعزيزها لما لها من أثر في تحسين الأداء ، وكذلك زيادة رضا العاملين وتحسين مستوى الثقة التنظيمية .⁽²⁵⁾

دراسة (إسماعيل ، 2016) ، بعنوان :

دور الارتباط الوظيفي في تعزيز سلوكيات التنظيمية ،هدفت الدراسة الى التعرف على دور الارتباط الوظيفي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وذلك بالتطبيق على عينة قدرها (370) من العاملين بقطاع مناطق بريد وسط الدلتا بالبريد المصري ، وتم أستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت النتائج الي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإرتباط الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وأخير توصلت نتائج الدراسة الى ان العاملين اصحاب الخبرة الأعلى في العمل لديهم سلوكيات تنظيمية أعلى من غيرهم من ذوي الخبرة الأقل .⁽²⁶⁾

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال استخدام أدوات الإحصاء الوصفي التحليلي، وقد اعتمد على نوعين من البيانات هي البيانات الأولية والثانوية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث صممت الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات وتم إعطاء كل مستوي رقم في عملية التحليل وذلك على النحو التالي: (5) أوافق بشدة (4) وأوافق (3) محايد (2) لا أوافق (1) لا وافق بشدة. وتمت مراعات كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع، بعد الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة ومن اجل التحقق من صدق إدارة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أهل الاختصاص بلغ عددهم (9) محكم في مجال إدارة الأعمال، وبعد استرجاع الاستبانة من جميع المحكمين تم إجراء التصويبات المقترحة. وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية وتم توزيع عدد (384) استبانة، وتم استرداد عدد (384) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (97.4%)، ويتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، وتم اختيار مفرداتها عن طريق عن طريق أسلوب العينة غير الاحتمالية (الميسرة).

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة: يمكن تلخيص بالآتي:

1. الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص العينة.
2. كرو نباخ ألفا قياس الموثوقية والاتساق الداخلي للمتغيرات الرئيسية للدراسة.
3. التحليل العاملي الاستكشافي لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.
4. التحليل العاملي التوكيدي للوصول إلى جودة توفيق متغيرات نموذج الدراسة حيث

- تجري تغييرات في النموذج وتعديلات في الفرضيات بناء على نتائج التحليل العاملي.
5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.
6. ارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بينالمتغيرات الرئيسية.
7. تحليل المسار باستخدام برنامج Amos.

تحليل بيانات الدراسة:

التحليل العاملي للمتغير المستقل الارتباط الوظيفي: من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً تم التوصل الى محورين هما « التفاني، الحيوية » ، كما تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (2) التحليل العاملي الارتباط الوظيفي (حجم العينة:374)

العوامل		العبارات	المتغيرات
الثاني	الأول		
	843.	تساعدني مهامى العملية عليإبراز كل إمكانياتىومهاراتى.	التفاني
	757.	تمثل وظيفتىكأكاديميوإدارى مصدر تحفيز لى.	
	754.	أنا فخور بالمهام الوظيفية التى أقوم بها فى مجال عملى.	
	714.	تساعدنى مهامى الوظيفية فى الحصول على احترام الآخرين	
887.		أشعر بالدافعية عند الذهاب إلى العمل.	الحيوية
879.		أشعر بأن طاقتى إيجابية فى عملى.	
869.		أعمل بجد لإنجاز مهامى العملية حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد.	
29.950	35.218	Variance Explained	
780.		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
1218.976		Bartlett's Test of Sphericity	
65.168		Total Variance Explained	

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

التحليل العاملي للمتغير التابع الأداء الإبداعي:

من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً فقد تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (3) التحليل العاملي الأداء الإبداعي (حجم العينة:374)

العوامل	العبارات	المتغيرات
الأول		
820.	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة.	الطلاقة الفكرية
776.	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة	
725.	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل التدريس.	
66.748	Variance Explained	
775.	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
644.247	Bartlett's Test of Sphericity	
66.748	Total Variance Explained	

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

التحليل العاملي للمتغير المعدل الدعم التنظيمي المدرك:

من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً فقد تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (4) التحليل العاملي للدعم التنظيمي المدرك (حجم العينة:374)

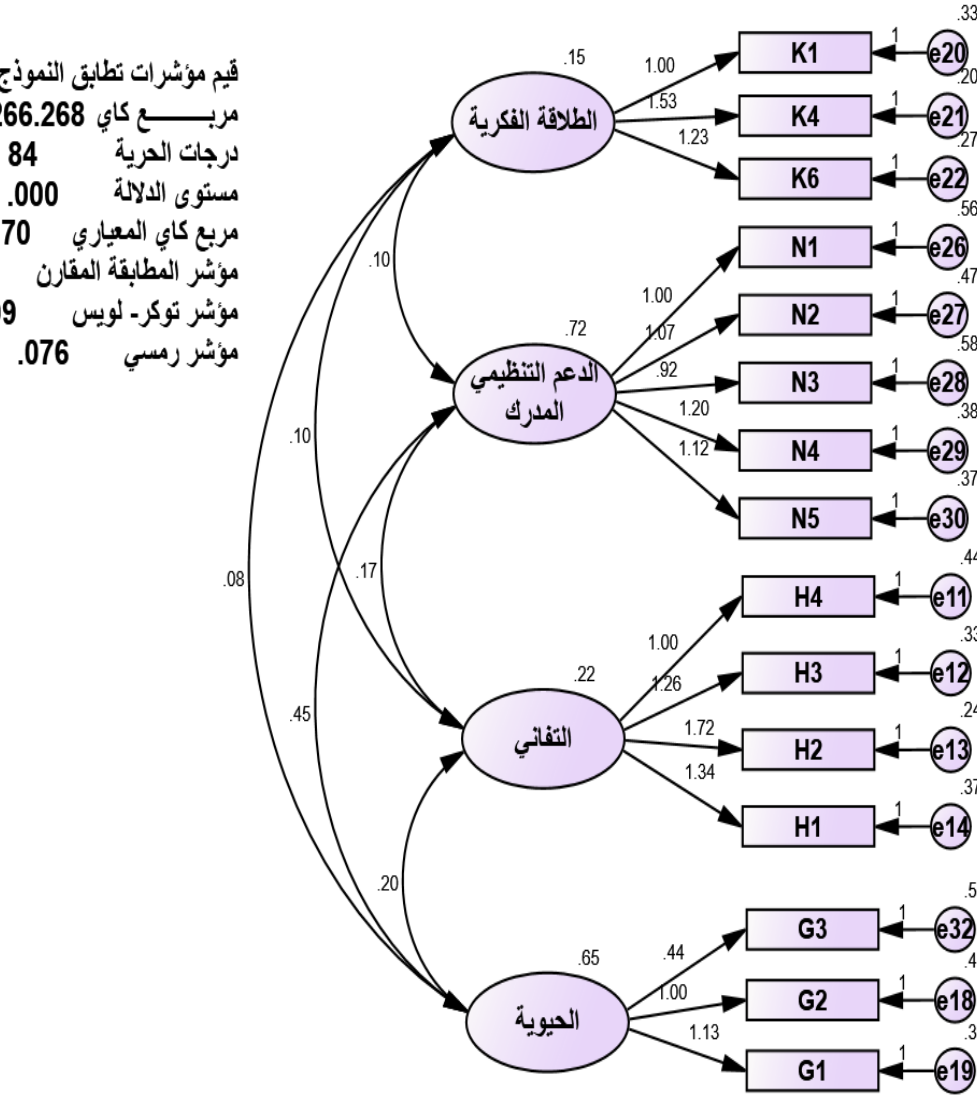
العامل الأول	العبارات
876.	تحاول إدارة الجامعة جعل عملي ممتعا قدر الإمكان
874.	تهتم إدارة الجامعة بما لدي من شكاوى وتظلمات.
850.	تفخر إدارتي بإنجازاتي في المهام الأكاديمية والإدارية التي توكل لي
808.	تقدر الإدارة جهودي الإضافية التي ابذلها لأداء مهامي في العمل
773.	تقدر إدارة الجامعة مقترحاتي لرفع مستوى الأداء في العمل
70.099	Variance Explained
857.	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
1084.146	Bartlett's Test of Sphericity
70.099	Total Variance Explained

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة:

تم بناء النموذج الاول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية مستقلة وتابعة ومعدلة تحتوي على خمسة محاور لجميع المتغيرات التي تقيسهم (18) عبارة ، وحسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تم التوصل من التحليل الي أن متغيرات الدراسة تتكون من خمسة

محاور تقيسهم (18) عبارة ، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناءالنموذج لتوضيح أبعادالعلاقة بين محاور النموذج وكان تم قاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولي قد اعطت مقياسس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الشكل (1).



المصدر: إعدادالباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

الجدول (4) مؤشرات جودة المطابقة لجميع متغيرات الدراسة.

المؤشر	CMIN	DF	p	CMIN/DF	TLI	GFI	RMSEA
النسبة	000.	000.	000.	2.706	1.000	1.000	042.
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

الاعتمادية وصلاحيّة متغيرات الدراسة:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرون باخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيم معامل ألفا كرون باخ أقرب إلي 1، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، ولاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرون باخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally)، (1968 إلى أن المصدقية من) 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80) وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) أقترح أن قيمة ألفا كرون باخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك يعتبر ألفا كرونباخ من 0.50 فما فوق مقبولة. جدول (5) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي واختبار المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

جدول (5) يبين الاعتمادية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة

المتغيرات	نوع المتغير	الاعتمادية	المتوسطات	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
التفاني	مستقل	808.	4.20	0.62	1=0.84%
الحيوية	مستقل	790.	3.64	0.97	2=0.73%
الدعم التنظيمي المدرك	معدل	893.	3.23	0.95	1=0.65%
الطلاقة الفكرية	تابع	851.	4.21	0.57	2=0.84%

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

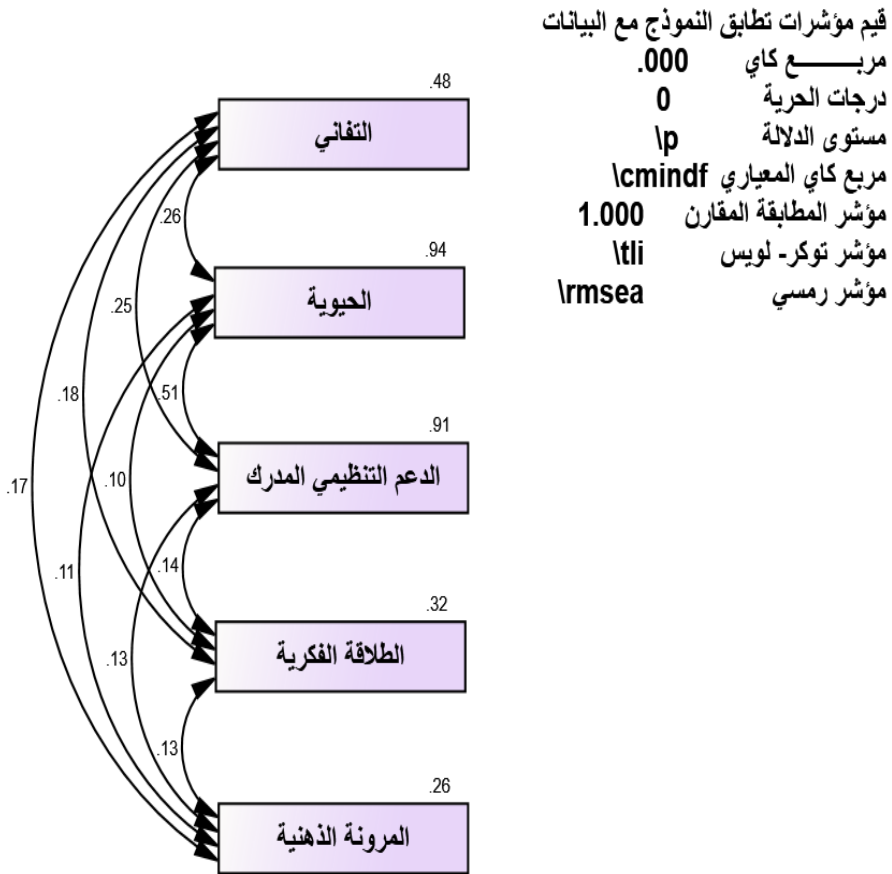
يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن اختبار ألفا كرونباخ كان مرتفعاً والوسط الحسابي لجميع المتغيرات أكبر من الوسط الفرضي (3) مما يدل على قوة وتجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة مما يدل على وجود تجانس بين إجابات المبحوثين.

تحليل الارتباط (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد

الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين. أوضح اختبار تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال الجدول (6) أدناه أن جميع الارتباطات إيجابية بين متغيرات الدراسة باستثناء العلاقة بين وسائل التواصل الاجتماعي ومصادقية مصدر الرسالة ضعيفة.

الشكل رقم (3) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة



المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

الجدول (6) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة		التقديرات
التفاني	<-->	الطلاقة الفكرية 175.
الطلاقة الفكرية	<-->	الحيوية 099.
التفاني	<-->	الاستغراق الوظيفي 157.
التفاني	<-->	الدعم التنظيمي المدرك 252.
الحيوية	<-->	الاستغراق الوظيفي 102.
الحيوية	<-->	الدعم التنظيمي المدرك 514.

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

اختبار فروض الدراسة:

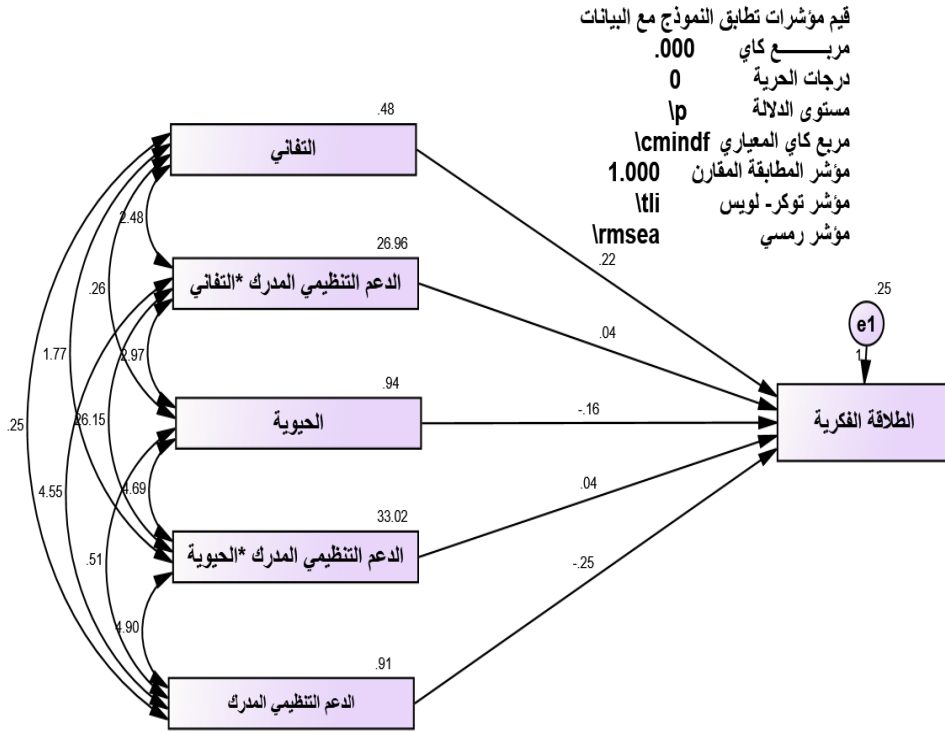
لاختبار فرضيات الدراسة أعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية [Structural Equation Modeling (SEM)] وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتم تحبه هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة (Barbara G Fidell, 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أن هيضغ في الحسابان نمذجة التفاعل اتبين المتغيرات، The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002).

لاختبار فروض الدراسة لقد تم استخدام اختبار تحليل المسار عن طريق برنامج AMOS analysis of moment structure (25) والذي يهدف إلى التعرف أثر التوجه بالسوق على الأداء الاستراتيجي في الشكل (3). تم الاعتماد على معامل (Estimate) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل، كما تم الاعتماد على قيمة (R) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتغيرات. وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير.

اختبار فرضية الدراسة: الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي والطلاقة الفكرية: تنص الفرضية على أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والطلاقة الفكرية، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل المسار، وتشير نتائج تحليل المسار إلى جودة النموذج إذ بلغت مقاييس جودة النموذج المقاييس المطلوبة إذ أنها اقتربت من المطابقة كما في الشكل رقم (4).

شكل رقم (4)

أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي والطلاقة الفكرية :



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م).

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمدت الدراسة على نمذجة المعادلة البنائية، حيث تم استخدام أسلوب تحليل المسار الذي يعني بدراسة وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة أو أكثر من المتغيرات المستقلة أو التابعة أو المعدلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة ولاختبار الفرضية غير المباشرة تم الاعتماد على أسلوب (Plots two-way) لمعرفة الأثر الغير المباشر أو الأثر المعدل والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار وأثبتت بيانات الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية حيث بلغت العلاقة المباشرة (.079) والعلاقات الغير مباشرة من التفاني الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.084)، ومنا الداعم التنظيمي المدرك الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.602). كما أثبتت بيانات الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والطلاقة الفكرية حيث بلغت العلاقة المباشرة (.746)

والعلاقات الغير مباشرة من الاستغراق الوظيفي الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.402)، ومن الدعم التنظيمي المدرك والى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.602). كما أثبتت بيانات الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية حيث بلغت العلاقة المباشرة (.204) والعلاقات الغير مباشرة من الحيوية الى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.135)، ومنادعم التنظيمي المدرك والى الطلاقة الفكرية حيث بلغت (.602).

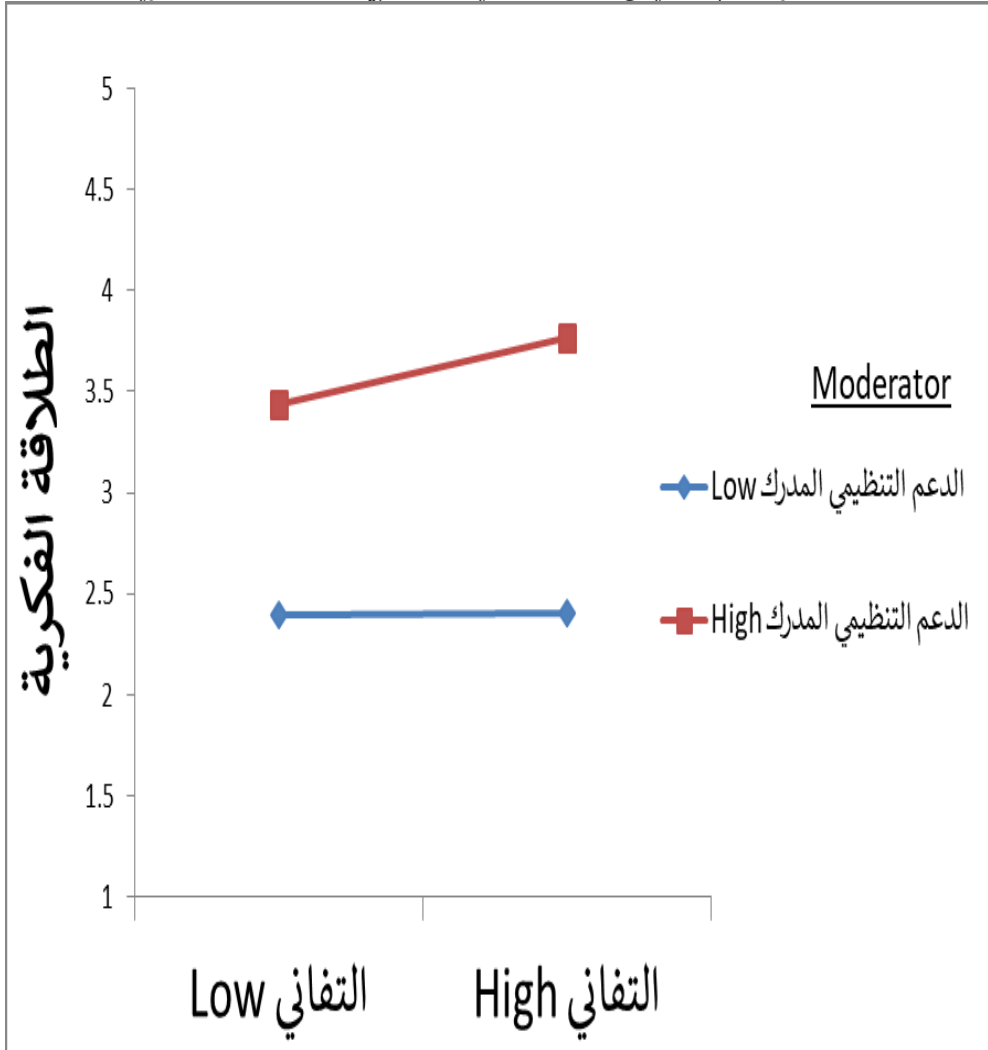
الجدول رقم (7)

الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والطلاقة الفكرية

الدلالة P	القيمة الحرجة CR	الخطأ المعيار S.E	التقديرات Estimates	العلاقات		
084.	1.729	131.	227.	الطلاقة الفكرية	<--	التفاني
079.	-1.759	093.	163.-	الطلاقة الفكرية	<--	الدعم التنظيمي المدرك * التفاني
135.	1.497	030.	045.	الطلاقة الفكرية	<--	الحيوية
204.	-1.271	195.	248.-	الطلاقة الفكرية	<--	الدعم التنظيمي المدرك * الحيوية
602.	522.	043.	022.	الطلاقة الفكرية	<--	الدعم التنظيمي المدرك

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

الشكل (5) أثر الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية

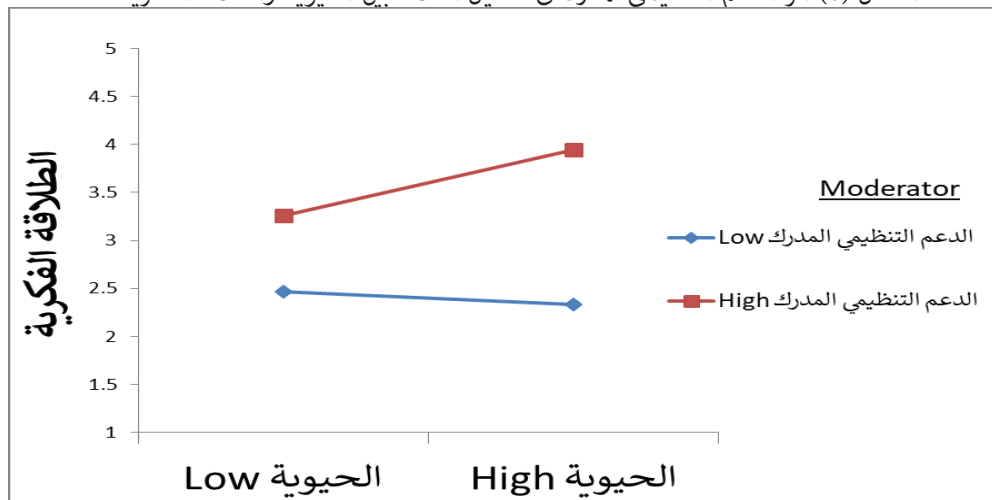


الدعم التنظيمي المدرك strengthens the positive relationship between the organizational commitment and cognitive flexibility.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

تشير هذه العلاقة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية، كما يوضح الشكل (5) أن الدعم التنظيمي المدرك تأثيره مرتفعاً في تعديل العلاقة بين التفاني والطلاقة الفكرية.

الشكل (6) أثر الدعم التنظيمي المدرك في تعديل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية



الدعم التنظيمي المدرك strengthens the positive relationship between vitality and creative thinking.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

تشير هذه العلاقة الى ان المتغير الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية، كما يوضح الشكل (7) أن الدعم التنظيمي المدرك تأثيره مرتفعاً في تعديل العلاقة بين الحيوية والطلاقة الفكرية.

الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة الى بيان الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي، دراسة بالتطبيق على الجامعات الخاصة بولاية الخرطوم، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي والأساليب الإحصائية (SPSS)، إجراء التحليل العملي الاستكشافي، وتم معالجة البيانات عبر برنامج (AMOS-V25)، لإجراء التحليل العملي التوكيدي وتحليل المسار لربط نتائج الدراسة الميدانية، وتم استخدام الاستبانة كمصدر أولي للحصول على البيانات، بالإضافة الى المصادر الثانوية الأخرى وتوصلت الدراسة الى النتائج كما هو مبين أدناه.

النتائج:

- أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الارتباط الوظيفي والأداء الإبداعي.
- أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة ما بين التفاني والطلاقة الفكرية.
- أن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة ما بين الحيوية والطلاقة الفكرية.

التوصيات:

1. منح أعضاء هيئة التدريس الحرية في طرح الأفكار والمشاركة في العملية الإدارية وأخذ القرار بما يحقق رفع مستوي الارتباط الوظيفي لديهم.
2. تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومنحهم الحوافز اللازمة ليشعروا بدورهم وأهمية مهنتهم .
3. ضرورة منح الموظفين الدعم التنظيمي اللازم وقياس مدى رضاهم عن هذه الدعم الذي يؤدي ارتباطهم بالعمل .
4. توفير بيئة عمل جاذبة تساعد أعضاء هيئة التدريس على رفع روح التعاون وذبادة إرتباطهم بعملهم .

الهوامش :

- (1) عبدالله فايز فهد العجارمة ، الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، 2020 ص 15.
- (2) المغربي ، عبد الحميد (2003م). أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الافراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، 2 (2) ، ص 128 .
- (3) حسام الدين شعبان حسين ، النجار حميدة محمد البدوي (2021م) . تأثير ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية التابعة للقطاع الخاص في محافظة الدقهلية ، جمهورية مصر العربية ص124.
- (4) Kahn, William. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at p34"
- (5) De Clercq, D., Bouckennooghe, D., Raja, U. and Matsyborska. (2014). (6)"Servant leadership and work engagement: The contingency effects of leader-follower social capital", Human Resource Development Quarterly, 25 (2): 1832 21--
- (6) الكردى محمد عبد الجبار حسين علي (2016م) ،، الإرتباط الوظيفي للعاملين لدى الشركات الصناعية في عمان كلية ادارة المال والأعمال ، جامعة ال البيت . ص 43
- (7) Slåtten, Terje&Mehmetoglu, Mehmet. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. Managing Service Quality. 21. 881076-
- (8) Bakker, Arnold and Lieter, Michael. (2010). "Work Engagement: A handbook of essential theory and research", Psychology Press . Vol. (65), No. (1). pp. 182190-
- (9) Schaufeli, Wilmar; Salanova, Marisa; Gonzálezromá, Vicente and Bakker, Arnold. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach",
- (10) أشواق بنت سعود بن عبدالله الماضي ، نجلاء إبراهيم الشنيفي (2021م)، أثر التمكين الإداري على الإرتباط الوظيفي ، لدى الموظفين الإداريات الحكومية في محافظة بمنطقة الرياض ، جامعة الملك سعود ، المجلة العربية للإدارة، مج 41 ، ع 4 -.
- (11) الشنطي ، محمود .(2015م) . دور الدعم التنظيمي المدرك كمغير وسيط في العلاقة

بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، دراة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية - الشق المدني -قطاع غزة مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية 23 (2) .

(12) أحمد ديب محمد ماضي ، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا ، الجامعة الإسلامية ، غزة 2014، ص 11.

(13) أحمد ديب محمد ماضي ، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا ، الجامعة الإسلامية ، غزة 2014، ص 11.

(14) المغربي ، عبد الحميد (2003م). أثر محددات إدارك الدعم التنظيمي على دافعية الافراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، 2 (2) ، ص 128 .

(15) محمد محي رحيم (2018) ، العلاقة التأثيرية بين القيادة الخادمة والاداء الإبداعي للعاملين من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة للعينة من منتسبي قناة كربلاء الفضائية ، العراق ، جامعة كربلاء كلية ، ص 65.

(16) Zhang, T., Avery, G., Bergsteiner, H. and More, E. (2014). "The relationship between leadership paradigms and employee engagement", Journal of Global Responsibility). pp. 23

(17) العتبي غانم بن غزاي الروقي ، (2013م) أمن نظم المعلومات وعلاقته بمستوي الإبداع للعاملين في شركات الإتصالات السعودية. ص 23

(18) درويش ، ماهر صبري ، (2014) . "عملية الابداع والشروط الموضوعية لرعايته " ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، جامعة المستنصرية، العدد 34. ص 41

(19) عبدالمختار ، محمد خضير ، عدوي ، انجي صل احفريد(2011م) . التفكير النمطي والإبداعي ، ط 1 ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث ، جامعة القاهرة ، كلية الهندسة. ص 43

(20) Neubert , M. J. ; Kacmar , M. K.; Carlson , D. S. ; Chonko , L. B. ; Roberts , J. A , (2008) " Organizational focus as an intermediary forthe impact of the initiative structure Leadership on employee behavior" Journal of Applied Psychology , Vol. 93, No. 6, pp. 1220-1233

(21) عبدالله حسين رضا جادالكريم (2021م) ، الرسوخ والإرتباط الوظيفي وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الأثقال ، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية العدد 76 المجلد الحادي والعشرون أكتوبر .

(22) غدير حامد عبدالله، (2021م) تأثير الارتباط الوظيفي في تحسين الأداء في المؤسسات غير الربحية ، دراسة ميدانية في الأمانة السورية للتنمية ، الجامعة الافتراضية السورية ، .

- (23) عبد المحسن بن محمد بن عبدالله الصقير، (2021م). الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم، جامعة الإمام محمد بن سعود،.
- (24) أياد طه الرواشدة، (2013)،، الارتباط الوظيفي وأثره في الثقة التنظيمية في الدوائر الحكومية في ثلاث محافظات، مجلة دراسات العلوم المجلد 40، العدد 2013.
- (25) أيمن عادل عيد، ابراهيم السيد علي إسماعيل (2020م)، دور الارتباط الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية على البريد المصري، جامعة مدينة السادات.