

الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط فى العلاقة التفاعلية

بين الإرتباط الوظيفي وإبداع للعاملين

(دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة)

د / هانى عبد المنعم محمد خليفه

أستاذ مساعد إدارة الأعمال – كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالقويعية

جامعة شقراء- المملكة العربية السعودية

مدرس إدارة الأعمال - معهد النيل العالى للعلوم التجارية

وتكنولوجيا الحاسب بالمنصورة

hkhalifa@su.edu.sa

00966538446324

الملخص:

تتناول هذه الدراسة بيان الدور الوسيط للإستغراق الوظيفي وتأثيره فى العلاقة التفاعلية بين الإرتباط الوظيفي وإبداع العاملين بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة، وكذلك الكشف عن العلاقة بين أبعاد الإرتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي، والتعرف على العلاقة بين أبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، التعرف على العلاقة بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، وتحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإرتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي، وتحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين، تحديد التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.

وقام الباحث بحصر مجتمع الدراسة، ويشمل مجتمع هذه الدراسة بمستشفيات جامعة المنصورة، وكانت حجم العينة (٣٦٠) مفردة. بازرعة (١٩٩٦). حيث بلغ عدد إستثمارات الإستقصاء الصالحة للتحليل (٣١٢) إستمارة بما يمثل نسبة إستجابة (٩٦.٦%) من إجمالى الإستثمارات الموزعة، وذلك بعد إستبعاد الإستثمارات غير المستردة والإستثمارات التى لم تستوفى بالكامل.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود توجد علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد الإرتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي، توجد علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، توجد علاقة إرتباط معنوية بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي، يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين، يقل التأثير المعنوى لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.

الكلمات المفتاحية :

الإرتباط الوظيفي، الإستغراق الوظيفي، إبداع العاملين ، مستشفيات جامعة المنصورة.

Abstract

This study deals with the statement of the mediating role of job involvement and its impact on the interactive relationship between job engagement and job creativity for workers applied to Mansoura University hospitals, as well as revealing the relationship between the dimensions of job engagement and job involvement, and identifying the relationship between the dimensions of job engagement on job creativity, identifying the relationship between Job involvement and job creativity, determining the direct effects

of the dimensions of job engagement on job involvement, determining the direct effects of the dimensions of job engagement on job creativity, determining the direct effects of the dimensions of job involvement on job creativity, determining the indirect effects of the dimensions of job engagement on job creativity through the mediation of job involvement The employees of Mansoura University Hospitals.

The researcher limited the study population, and the population of this study includes workers in Mansoura University hospitals, and the sample size was (360) single. Bazara (1996). Where the number of survey forms valid for analysis reached (312) forms, which represents a response rate of (96.6%) of the total distributed forms, after excluding the non-refundable forms and the forms that were not fully completed.

The study concluded that there is a significant correlation between the dimensions of job engagement and job involvement, there is a significant correlation between the dimensions of job engagement on job creativity, there is a significant correlation between job involvement and job creativity, there is a direct significant effect of the dimensions of job engagement on job involvement, there is There is a direct significant effect of the dimensions of job engagement on job creativity. There is a direct significant effect of the dimensions of job involvement on job creativity.

key words:

Career, job creativity for employees, Mansoura University Hospitals..

(١) المقدمة:

بدأ الإهتمام بإدارة الموارد البشرية كتخصص مستقل مع بداية هذا القرن إنطلاقاً من كون الموظفين هم جوهر وأساس نجاح العمل في المنظمات والمحرك الرئيسي لتحقيق أهدافها، ولا يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق ذلك لا بد وأن تعتمد على الموارد البشرية ولا يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المنظمة. أبو شيخة (٢٠١٠)

وقد أصبح الإستغراق الوظيفي احد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث أن له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات العمل، فالإستغراق أن يجب الفرد عمله وأن يكون مهتماً به. محمود (٢٠١٣)

كذلك تُحتم على هذه المنظمات مواجهة مثل هذه التحديات بسرعة وفي ذات الوقت بكفاءة وفعالية، بالبحث عن وسائل تحقق النجاح و التطور والتميز في المنظمات. و للتخلص من هذه المشكلة لا بد من البحث عن وسائل أخرى، تدفع بالمنظمة إلى التطور والنجاح من خلال عنصر التفرد، ومن أهم هذه الوسائل "إبداع العاملين" الذي يُعد أداة خاصة في أيدي المنظمات التي تسعى للريادة، من خلال إستغلالها التغيرات التي تعتبر فرصة للمنظمات. ويعرض الباحث فيما يأتي الإطار النظري، والدراسات السابقة، ومشكلته وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضه، يلي ذلك توضيح لمنهجية الدراسة. وتقييم الصدق والثبات في المقاييس المستخدمة به، ثم عرض لنتائج البحث، ومناقشة لهذه النتائج، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

(٢) الإطار النظري للبحث

وفيه يعرض الباحث مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:
الإرتباط الوظيفي:

حين عرفه الحنفيات والحرايزة (٢٠٢٢) بأنه هو بأنه حالة ذات نتائج إيجابية تتولد لدى الأفراد العاملين بالمنظمة من حيث ارتباطهم بها بشكل وثيق، مما يعزز الروح المعنوية لديهم من حيث اعتبارهم جزءاً لا يتجزأ من المنظمة، وبالتالي تحقيق أهداف كلا الطرفين المنظمة والفرد في آن واحد.

وعرفه الماضي والشنفي (٢٠٢١) على أنه تلك العلاقة الإيجابية المرتبطة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، التي تنتج من التزام الفرد الموظف عقلياً وعاطفياً تجاه منظمته، ورغبته الشديدة لبذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف المنظمة وسعيًا لنجاحها والرغبة في البقاء في المنظمة.

وعرفه (Ampfo 2020) بأنه الإرتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، حيث يشعر الفرد بالحيوية والحماس والتفاني، والإستغراق في العمل.

كما عرفه (Tensay and Singh 2020) بأنه حالة إيجابية تعكس مدى ارتباط وحب الفرد الشديد لوظيفته، حيث تعد ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته.

وحيث عرفه (Kim et al., 2019) بأنه هو حالة مرتبطة بعقل العاملون تجعلهم يحبون العمل.

أبعاد الإرتباط الوظيفي :-

وفي ضوء الدراسات العلمية السابقة فإن الإرتباط الوظيفي تتضمن مجموعة من الأبعاد الأساسية إتفقت معظم الدراسات السابقة عليها (Ampfo (2020) & Nazir and Islam (2020) & Han and Law (2020) & Tensay and Singh (2020) & Srivastava and Singh (2020) وهي كالتالي:

- الحيوية.
- التفاني.
- الإنهماك.

ومن ثم سوف يعتمد الباحث على هذه الأبعاد الأساسية في تلك الدراسة. وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الأبعاد وذلك على النحو التالي:

• **الحيوية:**

عرفها (Han and Law (2020) بأنها تشير إلى النشاط والقدرة على مقاومة ضغوط العمل بشكل فعال، وكذلك الإصرار والمثابرة في مواجهة تلك الضغوط، و مدى استعداد الفرد لبذل المزيد من الجهد في عمله.

• **التفاني:**

عرفها (Tensay and Singh (2020) بأنها يشير إلى جدية الفرد في إنجاز مهام العمل، وإحساسه بقيمة وأهمية العمل الذي يقوم به، وإحساسه بالفخر والتحدي عند ممارسة عمله.

• **الإنهماك:**

عرفها (Srivastava and Singh (2020) بأنها يشير إلى الشغف والاستغراق الشديد في العمل، فالفرد لا يشعر بمرور الوقت أثناء العمل، حيث يحتل العمل الجزء الأكبر من اهتمام الفرد.

أ. **الإستغراق الوظيفي:**

عرفه علي (٢٠٢١) بأنه حب الفرد لعمله وأن يكون مهتماً بعمله بشكل صادق وحقيقي. وعرفه الرميدي ومجد (٢٠٢٠) بأنه الارتباط والاندماج النفسي والذهني والوجداني للفرد مع وظيفته بشكل يجعله أكثر استمتاعاً أثناء أداء عمله.

في حين عرفه أبو رية (٢٠٢٠) بأنه شعور العمال أو الموظفين بالسعادة والراحة النفسية عند أدائهم لمهامهم وأعمالهم لدرجة الاستعداد لبذل جهد إضافي بدون مقابل في سبيل إنجاز تلك المهام الموكلة إليهم، ولذا فهو حالة من اندماج الموظف للعمل من خلال استخدام قدراته للوصول إلى أفضل جودة بالعمل.

وعرفه عبدالفتاح (٢٠١٨) بأنه الارتباط النفسي بالعمل، بحيث يكون منهماكاً فيه بجدية، حيث أن العامل الذي يكون منهماكاً وإنماجه عالياً في عمله يؤدي مختلف الأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط.

وعرفه الزبيدي (٢٠١٧) على أنه حالة يكون فيها الموظف مهتماً بمستقبل منظمته من خلال توجيه جهده بالكامل لصالح المنظمة.

كما عرفه (Rizwan et al., (2011) على أنه الارتباط الوجداني والتوافق النفسي مع العمل الذي يحقق له الشعور بالذات و الثقة بالنفس. و يعد الإستغراق الوظيفي مرحلة متقدمة من الإلتزام التنظيمي وهو التطابق الروحي والعقلي مع العمل و المنظمة وما ينتج عنه من شعور بالرضا و الإلتناء و تحقيق الذات.

أبعاد الإستغراق الوظيفي :-

وفيما يتعلق بأبعاد الإستغراق الوظيفي تبين أن دراسة (Bui et al., Rich et al., (2010) (2017) ، Rizwan et al., (2011) إقتترحت أبعاد للإستغراق الوظيفي، وهو ما سوف تعتمد عليه الدراسة الحالية وهي الإستغراق الإدراكي المعرفي، الإستغراق العاطفي، الإستغراق الجسدي. وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

• **الإستغراق الإدراكي المعرفي.**

عرفها (Rich et al., (2010) بأنها انغماس الافراد بشكل كامل في ممارسة عملهم والتركيز بشكل مكثف على المهمة التي اعطيت لهم.

• **الإستغراق العاطفي.**

عرفها Rizwan et al., (2011) على أنها هو مدي قوة استمتاع الفرد وحبه لوظيفته، كما تدل على وجود علاقة قوية بين عواطف ومشاعر الموظف بين موظفيه مما يعمل على إظهار مشاعر الحماس والفخر.

• الإستغراق الجسدي.

عرفها Bui et al., (2017) بأنها تعنى توجيه الطاقات الجسدية والمادية نحو إنجاز وتحقيق وظيفة معينة على أكمل وجه.
ب. إبداع العاملين:

عرفه الغيداني (٢٠٢٢) بأنه هو القدرة الشخصية للموظفين بالقطاعات المختلفة على تحقيق الأهداف والقيم والأخلاق القوية والسعى المستمر في بذل الوقت والجهد من أجل تحسين الأداء الوظيفي والمؤسسة ككل، والإرادة القوية للبقاء في الوظيفة.
وحيث عرفه Morlà and Eleni (2019) بأنه هو تقديم لأصحاب المصلحة وشروط الفعالية وتوليد المنتجات والأفكار التي تعتمد قيمتها على السوق الحالي.

وحيث عرفه مقدم وعدناني (٢٠١٩) بأنه عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيه الفرد مع البيئة التنظيمية العامة ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شئ جديد غير مألوف، قد يكون هذا الشئ سلعة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة... وغيرها يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة وللمجتمع بصورة عامة.

وعرفه Matsuo (2018) بأنه إنتاج الأفكار الجديدة والمفيدة بواسطة الموظفين بالمنظمة.

وعرفه حسين وحمد (٢٠١٨) على أنه عملية معينة يحاول فيها الموظف عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد مختلفين أن ينتج إنتاجاً جديداً بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته، شريطة أن يكون هذا الإنتاج نافعاً للمجتمع الذي يعيش فيه.

في حين عرفه صلاح الدين (٢٠١٤) بأنه هو تطبيق فكرة طُورت داخل المنظمة أو تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج، أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما تم تطبيقها.
أبعاد إبداع العاملين: -

وفي ضوء الدراسات العلمية السابقة فإن إبداع العاملين تتضمن مجموعة من الأبعاد الأساسية إتفقت معظم الدراسات السابقة عليها (Lamb and Vallett (2015) - مقيح (٢٠٢٠) ، الطويسي وبنى حمدان (٢٠٢٠) ، وهي كالتالي:

- الأصالة

- الطلاقة

- المرونة

- حل المشكلات

ومن ثم سوف يعتمد الباحث على هذه الأبعاد الأساسية في تلك الدراسة. وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الأبعاد وذلك على النحو التالي:

- الأصالة:

عرفها Lamb and Vallett (2015) بأنها قدرة الشخص على توليد الأفكار المتميزة الغير متكررة وينفر من الأفكار الروتينية المتكررة والبعد عن الحلول التقليدية كما الأشخاص الآخرين.

• **الطلاقة:**

عرفها مقيم (٢٠٢٠) بأنها تحرير العقل وإنطلاق التفكير خارج حدود الزمان والمكان والظروف والتحديات والأفكار السابقة في اتجاهات متعددة ومتنوعة.

• **المرونة:**

عرفها (Kenett et. Al., 2018) بأنها قدرة الفرد على تكوين أفكار متنوعة في جوهرها وأن لا يتصلب حول نوعية واحدة من الحلول او يقف عند طريقة واحدة لإيجاد الحلول.

• **حل المشكلات:**

عرفها (Kenett et. Al., 2018) بأنها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعنى ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها.

(٣) الدراسات السابقة:

يعرض الباحث في الدراسات السابقة أهم الدراسات والكتابات العلمية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات البحث، وفيما يلي عرضاً موجزاً لهذه الدراسات:
أ- الدراسات الخاصة التي تناولت الارتباط الوظيفي:

هدفت دراسة الماضي والشنيقي (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى التمكين الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في الوزارات الحكومية بمنطقة الرياض، ومستوى الارتباط الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريات فيها، وكذلك التعرف على أثر التمكين الوظيفي على الارتباط الوظيفي. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الوصفي لوصف تصورات المبحوثين عن أحد الوزارات الحكومية، والبالغ عددهم (٣٩٢) من الموظفين الإداريات. وتوصلت الدراسة بعد تحليل الاستبانات إلى العديد من النتائج أهمها: توفر مستوى متوسط من التمكين الوظيفي، حيث تعمل الموظفات بروح الفريق في الوزارة بشكل كبير، كما يمارس تفويض السلطة في الوزارة بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة بأن أفراد العينة لديهم ارتباط كبير بوظيفتهم. كما اتضح أن التمكين الوظيفي ككل وخاصة أبعاد (التطوير المهني، والعمل بروح الفريق، والاستقلالية وحرية التصرف، والمشاركة في صنع القرارات ورسم السياسات) تؤثر بنسبة (٧٦.٢%) على الارتباط الوظيفي، واتضح بأن بعد التطوير المهني له الأثر الأكبر على الارتباط الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في الوزارة يليه بعد العمل بروح الفريق، ثم الاستقلالية وحرية التصرف، يليه بعد المشاركة في صنع القرارات ورسم السياسات، إلا أن بعدي امتلاك المعلومات وتفويض السلطة لم يؤثر على الارتباط الوظيفي. وختاماً أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى التمكين الوظيفي والارتباط الوظيفي من خلال توفير مناخ عمل يسوده الترابط والتعاون، وعقد ورش عمل ودورات تدريبية، وتأسيس نظام عادل للمكافآت والحوافز، وإعطاء الموظفات قدر كافي من الحرية والاستقلالية، ومشاركتهن في اتخاذ القرارات، وإعطائهن مجالاً للتعبير عن آرائهن، بالإضافة إلى تدعيم مبدأ الاعتماد على الذات وتوفير الدعم التنظيمي الكافي لذلك، وتعزيز عمليات التدريب على فهم السلطة وكيفية التعامل معها.

كما هدفت دراسة الرفاعي وآخرون (٢٠٢١) إلى تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد التمر التنظيمي (التمر اللفظي، والتمر الجسدي، والتمر بالعلاقات) على أبعاد الارتباط بالعمل (الحيوية، والتفاني، والاستغراق) من خلال توسيط أبعاد الإحباط الوظيفي (العدوان ضد الآخرين، والتخريب وضياع الوقت والجهد، والأنانية والتشكي، والتداخل الشخصي، والإهمال واللامبالاة). واعتمدت الباحثة على قائمة استبيان لجمع البيانات من

المرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة، وقد خضع للتحليل ٢٧٠ قائمة بنسبة استجابة ٨٦.٥% وتم تطبيق أسلوب تحليل المسار لاختبار فروض الدراسة عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (Amos V.25) وتوصلت الدراسة إلى انه لا يوجد تأثير معنوي للتنمر الجسدي على الإحباط الوظيفي (العدوان ضد الآخرين، والتخريب، وضياع الوقت، والتداخل الشخصي، والإهمال واللامبالاة) كما يوجد تأثير معنوي إيجابي للتنمر اللفظي على (التخريب، والإهمال واللامبالاة، وضياع الوقت) وأيضا يوجد تأثير معنوي إيجابي للتنمر بالعلاقات على (العدوان ضد الآخرين، وضياع الوقت)، كذلك يوجد تأثير معنوي سلبي للتنمر التنظيمي (التنمر اللفظي، والتنمر بالعلاقات، والتنمر الجسدي) على أبعاد الارتباط بالعمل (الحيوية، والتفاني، والانهماك)، كما يوجد تأثير معنوي سلبي للإحباط الوظيفي (العدوان ضد الآخرين، والتداخل الشخصي، والإهمال واللامبالاة) على الارتباط بالعمل (الحيوية، والتفاني، والإهمال واللامبالاة)، كما يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد التنمر التنظيمي على أبعاد الارتباط بالعمل عند توسيط أبعاد الإحباط الوظيفي بشكل جزئي.

في حين هدفت دراسة الزهراني (٢٠٢٠) إلى معرفة درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات، وتعرف الفروق بين المتوسطات وفقا لمتغيرات الدرجة العلمية، والخبرة، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، تألفت عينة البحث من (٦٤) قائدة مدرسية في مدينة مكة المكرمة من قائدات المدارس الثانوية التي تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها، أن مستوى توافر الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات قد كان (متوسطا) وقد جاء الأبعاد وفقا للترتيب التالي بعد (الإستغراق، التفاني، الحيوية). وجود فرق دال إحصائيا للارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر القائدات يعزى للدرجة العلمية. وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة إهتمام الإدارة التعليمية والقيادات التعليمية بدراسة وتحليل حاجات المعلمات واستخدام الحوافز التي تساعد في زيادة ارتباطهم الوظيفي.

وحيث هدفت دراسة عشري (٢٠٢٠) إلى اختبار أثر المتعة في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسي الإيجابي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وجري البحث على عينة قوامها (٣٣٤) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (٢٢٩) قائمة بمعدل استجابة (٦٨.٦%) ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS) وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين المتعة في مكان العمل وكل من رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

وحيث هدفت دراسة المنسي (٢٠١٨) إلى اختبار أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه بوصفه متغيرا مستقلا متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية. وأجرى البحث على عينة قوامها (٣٥٨) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد

قوائم الاستقصاء الصحيحة (٢٨٧) قائمة بمعدل استجابة (٨٠%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS توصل البحث إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه، وبين الارتباط الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى معنوية العلاقة المباشرة بين راس المال النفسي في العلاقة بين جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه، والارتباط الوظيفي، إذ اتضح أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من راس المال النفسي لدى هيئة التمريض يزداد أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه في تحسين الارتباط الوظيفي.

وسعت دراسة (Maher 2017) إلى اختبار تأثير نموذج الإدارة الكاريزمية على ارتباط العاملين النفسي بالعمل بشركات السياحة. وقد تم تجميع بيانات هذه الدراسة من خلال استخدام استمارة استقصاء تم ملئها بواسطة ٣٣٩ موظف يعملون بشركات السياحة، وقد تم تصميم الاستمارة باستخدام Conger Kcinungo موديل لقياس سلوك القيادة الكاريزمية واستخدام مقياس Utrecht لقياس الارتباط النفسي الوظيفي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإدارة الكاريزمية والارتباط النفسي للعاملين بوظائفهم بالشركة بدرجة معنوية ($a0.05$) بالإضافة إلى وجود علاقة تنبؤية بين سلوك الإدارة الكاريزمية والارتباط النفسي للعاملين بوظائفهم بمستوى ٥٤.٩% وبدرجة معنوية ($a > 0.05$). كما أن النتائج كشفت أن المديرين الذين لديهم شعور عالي "باحتمالات العاملين" يكون لهم تأثير في تحسين مستويات ارتباط العاملين النفسية بالشركات بالإضافة إلى ذلك فقد أوضحت النتائج أن مقياس "استيعاب العاملين" أكثر المقاييس ارتباطاً ويمكن التنبؤ به من خلال القيادة الكاريزمية. وفي النهاية ناقشت هذه الدراسة بعض التطبيقات الإدارية وقدمت عدد من التوصيات وكذلك المقترحات للدراسات المستقبلية.

حيث سعت دراسة عياد (٢٠١٧) إلى التعرف على التأثيرات المتبادلة بين سلوكيات صمت العاملين (سلوك صمت الإذعان، سلوك الصمت الدفاعي، سلوك الصمت الاجتماعي) والارتباط الوظيفي، لعينة قوامها (٣٤١) مفردة من العاملين بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير متبادل سلبي ومعنوي بين نوعين من سلوكيات صمت العاملين (سلوك صمت الإذعان، سلوك الصمت الدفاعي) والارتباط الوظيفي، وكان التأثير المتبادل لسلوك صمت الإذعان والارتباط الوظيفي أقوى بالمقارنة بالتأثير المتبادل لسلوك الصمت الدفاعي والارتباط الوظيفي. وعلاوة على ذلك، توصلت الدراسة إلى وجود اختلاف معنوي في مستوى صمت العاملين والارتباط الوظيفي وفقاً لبعض الخصائص الديموغرافية.

ب- الدراسات الخاصة التي تناولت الاستغراق الوظيفي:

هدفت دراسة الشميمري (٢٠٢٢) إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. ومعرفة ما إذا ما كان مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي يختلف تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط والانحدار الخطي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة أم القرى، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والإناث على أبعاد جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي لصالح الذكور بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في السلوك الإبداعي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

كما هدفت دراسة النجار وعرب (٢٠٢٢) إلى معرفة الدور الوسيط للإستقامة التنظيمية في توضيح وبيان العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (٤٩١١) من العاملين في مديريات الخدمات في محافظة الدقهلية. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثيراً معنوياً إيجابياً للصحة التنظيمية على الإستقامة التنظيمية للعاملين بمديريات الخدمات العامة موضع البحث والتطبيق، كما تؤثر أبعاد الصحة التنظيمية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات العامة موضع البحث والتطبيق، كما يوجد تأثيراً معنوياً إيجابياً لأبعاد الإستقامة التنظيمية على الإستغراق الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات العامة موضع البحث والتطبيق.

كما إهتمت دراسة (Attia 2021) إلى اختبار الآليات والظروف التي يمكن أن تؤثر فيها الصورة الخارجية المدركة للمنظمة على النواتج الإيجابية للعاملين. وباستخدام مدخل متكامل يربط بين نظريات الهوية الاجتماعية، والتبادل الاجتماعي، وأصحاب المصالح، قامت الدراسة الحالية باختبار أثر الصورة الخارجية المدركة للمنظمة على النواتج الإيجابية للعاملين (والمتمثلة في الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي) بصورة مباشرة، وبصورة غير مباشرة من خلال اختبار الدور الوسيط للتوحد التنظيمي، بالإضافة إلى اختبار الدور الوسيط التفاعلي للتميز التنظيمي المدرك في العلاقة بين الصورة الخارجية المدركة للمنظمة وبين التوحد التنظيمي. وتطبيق تحليل الانحدار على عينة مكونة من ٢٧٩ من العاملين في منظمات تجارة الأغذية كبيرة الحجم في مدينة الإسكندرية، تم قبول فروض الدراسة، حيث توصلت النتائج إلى توافر الأثر الإجمالي الإيجابي للصورة الخارجية المدركة للمنظمة على كل من الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، بالإضافة إلى توافر الدور الوسيط الجزئي للتوحد التنظيمي في العلاقة بينهم. توصلت الدراسة أيضاً إلى أن التميز التنظيمي المدرك يلعب دور الوسيط التفاعلي في تقوية العلاقة بين الصورة الخارجية المدركة للمنظمة وبين التوحد التنظيمي.

هدفت دراسة دراسة عبدالخير وآخرون (٢٠٢١) إلى اختبار العلاقة الارتباطية بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في شركات الخدمات الزراعية بولاية القضارف بالسودان؛ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استبانة مصممة وزعت على عينة مكونة من (٦٠) موظفاً في (١٠) شركات زراعية بولاية القضارف بالسودان، وكانت أهم النتائج الرئيسية للدراسة كما يلي: تتوفر ممارسة مرتفعة للرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما توجد علاقة بين الرشاقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ولا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المستجيبين نحو الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، والدورات التدريبية). وأخيراً، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لمعاونة صانعي القرار في بناء

وتعزيز الرشاقة التنظيمية كمحفز للاستغراق الوظيفي للموارد البشرية بالشركات لدفع الأداء الكلي للتميز.

هدفت دراسة دراسة المغربي وآخرون (٢٠٢١) إلى استكشاف أثر الاستغراق الوظيفي على الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية. ولتحقيق ذلك تم توزيع عدد ٤٨٠ استمارة استقصاء بشكل عشوائي على عينة من العاملين في شركات السياحة، وتم الحصول على ٤٥٤ استمارة صالحة للتحليل. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الإداري في شركات السياحة، قد جعلت الاستغراق الوظيفي يساهم بشكل كبير في تنمية الإبداع الإداري وإكساب الشركات الميزة التنافسية اللازمة للاستمرار في بيئة الأعمال.

إهتمت دراسة الغرابلي (٢٠٢٠) بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي، وبين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي، وبين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية، والتعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية، والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية، ودعم وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي من تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الاستغراق الوظيفي.

كما هدفت دراسة (Malik and Garg (2020 إلى تنظيم التعلم والاستغراق الوظيفي ودور الصمود النفسي في شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية، وإهتمت بتقديم رؤى ملموسة لمديري الموارد البشرية لتعزيز صمود الموظفين والتي بدورها يمكن أن تلعب دوراً رئيسياً في بناء قوة عاملة عالية الاستغراق، وأهم ما كشفت عنه نتائج الدراسة ان تنظيم التعلم يؤثر بشكل إيجابي على صمود الموظف والاستغراق الوظيفي، وأن صمود الموظف تتوسط جزئياً في تأثير منظمة التعلم على الاستغراق الوظيفي.

كما أظهرت دراسة عبدالوهاب وآخرون (٢٠١٧) أثر من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفرالشيخ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ النفسي له تأثير مباشر إيجابي على كل من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، وأن رأس المال النفسي له تأثير مباشر إيجابي على الاستغراق الوظيفي.

وهدفت دراسة (Altunel et al., (2017 إلى تحديد العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والمصادر الوظيفية، وكذلك بحث العلاقة بين المصادر الوظيفية ومستوى الاستغراق الوظيفي، وكذلك كشفت العلاقة بين أبعاد المصادر الوظيفية والاستغراق الوظيفي، وقد خرجت الدراسة بالعديد من النتائج ومنها أن المصادر الوظيفية تعتبر بوصلة جيد للتنبؤ بالاستغراق الوظيفي، كما أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والمصادر الوظيفية، وكذلك وجود علاقات بينية متبادلة بين الاستقلال وفرص التنمية الشخصية وأهمية المهمة والدعم الاجتماعي والتدريب وبين الاستغراق الوظيفي.

ت- الدراسات الخاصة التي تناولت إبداع العاملين:

كما هدفت دراسة حربي وآخرون (٢٠٢٢) إلى التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على إبداع العاملين للقادة العاملين، والتعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في أبعاد (توليد الأفكار الجديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات)، كما هدفت لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على إبداع العاملين لهم، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة والذي شمل جميع الموظفين العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى بمختلف مسمياتهم الوظيفية والذين يبلغ عددهم ٨٥٠ موظف، فيما بلغ حجم العينة العشوائية البسيطة باستخدام معادلة ريتشارد جيجر (٢٦٥) من موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى، وتم استخراج الصدق والثبات حيث تم تحكيم الاستبيان أولاً ومن ثم تم التأكد من صدق وثبات عباراتها، وتم تحديد أبرز الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مدى تأثير ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على إبداع العاملين للقادة العاملين وخصوصاً فيما يتعلق (بعدم وجود جهة مختصة بالشركة مسؤولة إعداد قادة الصف الثاني الأمر الذي يؤثر سلباً على إبداع العاملين لهؤلاء القادة، وبينت النتائج أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على مدى تأثير ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على (تنفيذ التغيير، حل المشكلات) للقادة العاملين بالشركة، وأهم التوصيات في الدراسة كانت ضرورة قيام جهة مختصة داخل تكون مسؤولة إعداد قادة الصف الثاني لمساعدة قادة الصف الثاني على إبداع العاملين، كما أوصت بالاهتمام بإعداد قادة الصف الثاني بالشركة ما من شأنه إعداد الصف الثاني من القادة على توليد الأفكار الجديدة لديهم.

أما دراسة حسين (٢٠٢١) هدفت إلى رصد طبيعة العلاقة بين العدالة الوظيفي وإبداع العاملين لدى العاملين بوزارة الرياضة بدولة الكويت. واعتمد البحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة الدراسة. وتمثلت أدوات البحث في استخدام مقياس العدالة الوظيفي ومقياس إبداع العاملين للتعرف على متغيرات الوظيفة. وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٨٦) من (مدير عام، ومديري الإدارات، والأخصائيين الرياضيين، والأخصائيين الاجتماعيين، والإداريين، والخدمات المختلفة). وجاءت نتائج البحث مؤكدة على أن طبيعة العمل برعاية الشباب تتطلب التواجد لفترات طويلة بالعمل، حيث أن أغلب الأنشطة المطبقة تقام في توقيات بعد نهاية العمل، ومن ثم أستلزم التأخير للعاملين رغم تقديم بعض المكافآت لهم، إلا أنها قد تم توزيعها بطريقة غير مناسبة إضافة إلى صغرها وضعف تأثيرها. كما أن مجموعة الأخصائيين تقدمت الترتيب في ممارسة سلوكيات الإبداع بسبب أن أغلبهم يتميز بصغر السن والحماس للعمل مع القدرة على المخاطرة لعدم تواجدهم بمواقع المسؤولية. واستنتج البحث تبين آراء عينة البحث من العاملين بوزارة الرياضة الكويتية حول العدالة الوظيفي حيث وافقت مجموعة المديرين، ومجموعة الموظفين والخدمات المعاونة على وجود العدالة الوظيفية في محورين هما (الإجراءات، التعاملات) في حين لم توافق أو ترفض مجموعة الأخصائيين على هذا الوجود للعدالة في الإجراءات أو التعاملات فجاءت استجاباتهم بالحياد في هذين المحورين. وأوصى البحث بضرورة تشجيع المبدعين من العاملين ومساعدتهم على تقديم أفكارهم وتطوير قدراتهم في وضع الحلول لتجاوز أي مشكلات بالعمل من خلال نشر ثقافة ومناخ الإبداع بين العاملين بوزارة الرياضة الكويتية.

هدفت دراسة. (Oussama and El Radhia (2021) إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بالمؤسسة الوطنية للرخام بقالمة، وقد طور الباحثان استبانة تكونت من (٤٠) فقرة، تم توزيعها على عينة شملت (٨٠) مبحوثاً استرد منها (٦٨) استبانة صالحة للدراسة. وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج كان منها: تولي المؤسسة المبحوثة اهتماماً عالياً بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية، يتمتع الموظفون بمستوى مرتفع من القدرات الإبداعية، يوجد أثر معنوي إيجابي لممارسة تقييم الأداء والحوافز والمكافآت في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بينما لا يوجد أثر معنوي لممارسة الاستقطاب والاختيار والتعيين وممارسة التدريب والتطوير على تنمية قدراتهم الإبداعية.

وحيث هدفت دراسة أحمد وأبوالعنين (٢٠٢١) إلى التعرف على ماهية إدارة المواهب وإبداع العاملين في سياق الفنادق، بالإضافة إلى التعرف على ممارسات إدارة المواهب المتمثلة في (استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تطوير المواهب والمحافظة على المواهب) في تعزيز إبداع العاملين في فنادق فئة الخمسة نجوم في القاهرة الكبرى، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أجريت الدراسة على العاملين في الفنادق عينة الدراسة والبالغ عددها (١٢) فندقاً، وعدد الاستثمارات الصالحة للتحليل (٣٣٨) استثماراً. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: وجود قصور إلى حد ما في تطبيق ممارسات إدارة المواهب البشرية في الفنادق من استقطاب المواهب واختيارها ثم تطويرها والحفاظ عليها. كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن درجة إبداع العاملين لدى العاملين في الفنادق عينة الدراسة تأثرت بالقصور الحادث في تطبيق ممارسات إدارة المواهب. وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات منها على سبيل المثال ما يلي: تعزيز ثقافة المواهب وتطوير مفهوم إدارة المواهب لدى البيئة الإدارية بالفنادق من خلال تخصيص وحدة خاصة بإدارة المواهب البشرية ويكون موقعها مدرجاً بالهيكل التنظيمي وإعطاء صلاحيات لها. تشجيع العاملين على إبداع العاملين وتعزيزهم من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتقديم المكافآت المادية والمعنوية للمبدعين والنشطاء من بينهم. وتشجيع العاملين على إزالة الحواجز والمخاوف من نشر أفكارهم وآرائهم الإبداعية.

وحيث هدفت دراسة الحجيلي والمالكي (٢٠٢٠) إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي وأثره على الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في جامعة ذمار، وكذلك معرفة الفروق في اتجاهات العاملين تجاه المناخ التنظيمي والإبداع الإداري وفق كل متغير من المتغيرات التالية: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي)، إذ تم اعتماد المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والتحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات الأولية، وتكون مجتمع البحث من (٣١٨) فرداً يمثلون جميع العاملين الإداريين الثابتين في جامعة ذمار، في حين تكونت عينة البحث من (١٦٩) إدارياً من العاملين الإداريين تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية البسيطة، وتم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات، وقد توصلت البحث إلى نتائج عديدة كان أهمها: وجود علاقة تأثير خطية بين ثلاثة أبعاد من أبعاد المناخ التنظيمي والمتغير التابع (الإبداع الإداري في الجامعة)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة البحث لمستوى المناخ التنظيمي (٣.١٠) وبمستوى متوسط، كما بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة البحث لمستوى تطبيق الإبداع الإداري (٣.٤٥) وبمستوى مرتفع، كذلك اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كل من: المناخ التنظيمي والإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في الجامعة تبعاً لكل متغير من المتغيرات التالية: (العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة).

كما هدفت دراسة على (٢٠٢٠) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومظاهر إبداع العاملين لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في مظاهر إبداع العاملين لدى العاملين بالهيئة راجعة لتوافر أبعاد بيئة عمل أخلاقية في الهيئة من عدمه. تم تحديد مجتمع الدراسة في الهيئة من المديرين والموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية، وتم تصميم استبانة مكونة من ٤٠ سؤالاً، وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها ٢١٠ موظفاً من مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة، واسترد منها الباحث فعلياً منهم ١٩٨ استمارة استبيان، وبعد استبعاد الاستمارات التالفة، أصبح العدد الفعلي ١٧٩ استمارة استبيان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل، حيث كانت الاستجابات الصحيحة بنسبة ٨٥% تقريباً. وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS والإحصاء الوصفي والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تم تقييم مستويات أخلاقيات العمل ومظاهر إبداع العاملين لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية. وقد كشفت الدراسة عن أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابياً، كما إن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر إبداع العاملين لدى العاملين بالهيئة.

وحيث هدفت دراسة (Houari 2019) إلى استكشاف ممارسات الإدارة بالتجوال بين الموظفين التابعين لسلك متصرف إداري في جامعة قسنطينة، وكيف يمكن أن تؤثر على سلوكهم الإبداعي، من أجل ذلك قمنا بتوزيع استبيان على عينة تتكون من ٤٢ موظف من هذه الرتبة. تشير نتائج الدراسة إلى أن الإدارة بالتجوال تمارس بدرجة مرتفعة بين أوساط الموظفين التابعين لسلك متصرف بمختلف إدارات جامعة قسنطينة ٢، أين جاء بعد التواصل الفعال في المرتبة الأولى من ناحية الأهمية. زيادة على ذلك، توصلنا إلى أن أبعاد الإدارة بالتجوال مجتمعة لديها أثر معنوي على إظهار السلوك الإبداعي عند عينة الدراسة عند مستوى معنوية ٥%، حيث يفسر بعد التواصل الفعال وحده ٦٨% من السلوك الإبداعي للمتصرفين.

كما هدفت دراسة اللافي (٢٠١٨) إلى تحديد الدور الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على الإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات زين العاملة في الأردن، والتعرف على الفروق في مستويات الإبداع لدى هؤلاء العاملين تبعاً لاختلاف خصائصهم الشخصية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة اشتملت على مجموعة من الفقرات تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة، حيث جرى توزيع هذه الاستبانة على مجتمع الدراسة البالغ (١١١) عاملاً في شركة زين العاملة في الأردن، وتم تحليل (١٠٥) استبانات صالحة لأغراض التحليل الإحصائي. \ وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود مستوى متوسط من مدى ممارسة الدور الاستراتيجي للموارد البشرية، ومستوى متوسط من الإبداع لدى العاملين في شركة زين، كما توصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (af 0.05) (للدور الاستراتيجي للموارد البشرية) (التخطيط، الاستقطاب، الاختيار والتعيين) على الإبداع لدى العاملين في شركة زين العاملة في الأردن. \ وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في المجالات التالية: (تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموارد البشرية، اختيار وتعيين الموارد البشرية) لما لها من اثر واضح على تعزيز الإبداع لدى العاملين، بالإضافة إلى

ضرورة إشراك العاملين في جميع المستويات الإدارية في التحسينات اللازم إجراؤها وإدخالها على أنظمة إدارة الموارد البشرية، باعتبارها موجهة بشكل أساسي لهم.

هدفت دراسة على (٢٠١٨) إلى معرفة أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع أداة الاستبانة بعد قياسها من ناحية الثبات على (٥٠) موظف من الفرع الرئيسي بجامعة البحر الأحمر في السودان، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأبداع العاملين. كما توصلت هذه الدراسة إلى توصيات من أهمها إذا رغبت القيادات بجامعة البحر الأحمر أن تزيد من أبداع العاملين عليها أن تهتم باحتياجاتهم وإنجازاتهم وتقديرهم وتوجيههم وتطوير مهاراتهم.

وسعت دراسة (2016) et. Al.,Abd Alraouf إلى إبراز دور بعض عوامل البيئة الداخلية المتمثلة في القيادة، الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي في التأثير على إدارة الإبداع وإدارة الابتكار داخل المنظمة، وبهذا فتحاول هذه الدراسة توجيه فكر المؤسسات الاقتصادية إلى ان الاستفادة من الإبداع والابتكار يتطلب حسن ادارتهما داخل المؤسسة، ومن بين اهم عناصر تحقيق هذه الأخيرة الاهتمام بتحسين عناصر البيئة الداخلة للمؤسسة وسنحاول في هذه المداخلة إلى توضيح أثر القيادة، الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي على الإبداع والابتكار في المنظمة. من بين أهم النتائج المتوصل إليها في هذه المداخلة، أن معنى الإبداع يرتبط بمدى القدرة على توليد الأفكار، البدائل، أو الإمكانيات والابتكار يعني تحويل هذه الأفكار الجديدة من خيال إلى حقيقة بغرض تحقيق أهداف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، فتطوير الإبداع يستلزم على المنظمة اتباعها هيكلًا تنظيميًا مرنا يضمنها لها ثقافة تنظيمية جيدة، أين يستطيع القائد توفير المناخ الملائم للموظفين إلهامهم، وتحفيزهم حتى يتمكنون من توليد أفكار بارعة. من ناحية أخرى، فتجسيد الابتكار يستلزم على المنظمة أن تستحوذ على ثقافة تنظيمية تقبل التغيير، وتعين القادة الذين يستطيعون تحسيس الموظفين بضرورة الابتكار، ودفعهم للمبادرة لتحقيق أهداف المنظمة.

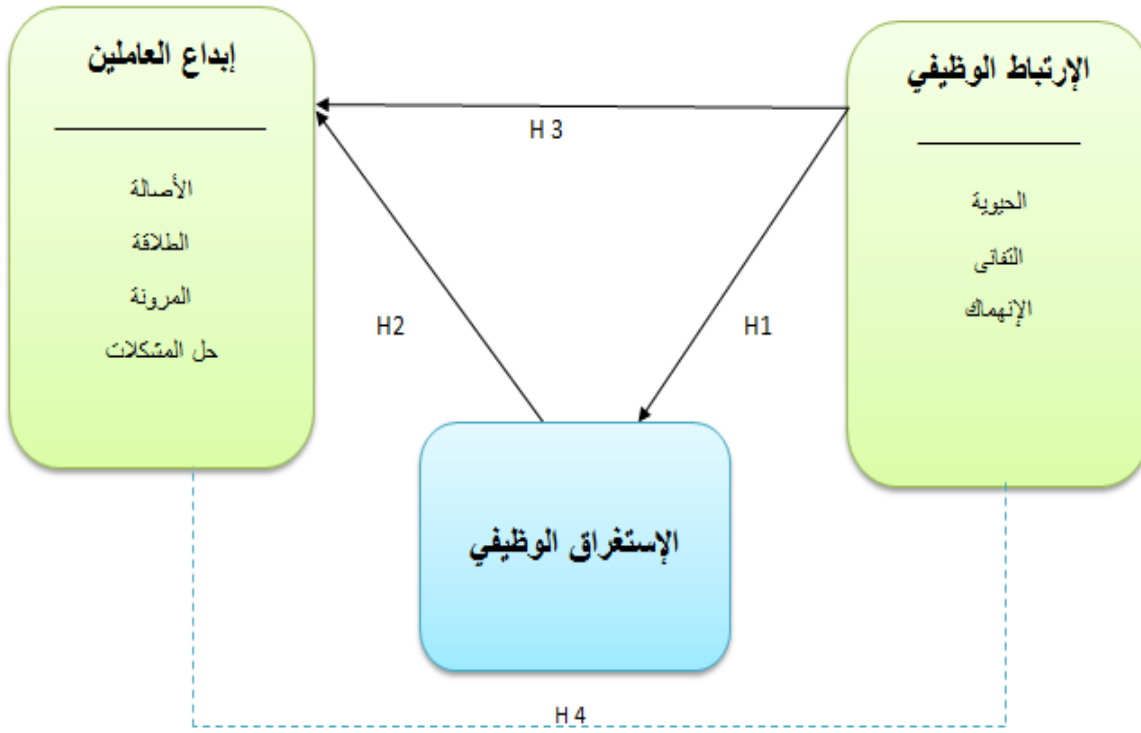
كما هدفت دراسة الشريف آخرون (٢٠١٥) إلى استكشاف علاقة التمكين بإبداع العاملين لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراتة في ليبيا. تم جمع البيانات عدد ٥٠ استبانة من أعضاء التدريس بالكلية، والتي تحتوي على متغيري الدراسة (التمكين وإبداع العاملين). أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التمكين وإبداع العاملين. وقد أوصت الدراسة بتطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة لتطوير واستخدام أساليب مختلفة لتشجيع التمكين والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

حيث هدفت دراسة الشبلي آخرون (٢٠١٥) إلى تحليل أثر مستويات إدارة الوقت على إبداع العاملين في قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم ولتحقيق ذلك قام الباحثون بتطوير وتقييم استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من ٤٠٠ مبحوثًا في ٦ فنادق من فئة خمس نجوم. وقد استخدم الباحثون بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية لغرض تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك إدراكًا كبيرًا لأهمية إدارة الوقت لدى العاملين في قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم وكما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تطبيقًا لمهارات إدارة الوقت لدى العاملين في قطاع هذه الفنادق أداء أعمالهم على المستوى الفردي والجماعي المجتمعي وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تطبيقًا للإبداع على مستوى المؤسسة والجماعة في قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم وذلك من خلال تبنيها

لسياسات داعمة للإبداع وسياسات لتنفيذ الأفكار الجديدة التي تحقق أهدافها وتوفير كافة متطلبات العمل المادية والمعنوية للعاملين بهدف الإبداع ووجود أقسام إدارية خاصة لتبني الأفكار الجيدة وتشجيع إنجاز الأعمال بشكل جماعي وتعزيز مبدأ التعلم من خلال العمل وإيجاد روح الإبداع والابتكار. وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة الاهتمام بالتدريب الداخلي والخارجي لتعزيز القدرات الإبداعية لدى الأفراد العاملين. قناعة والتزام الإدارة العليا ودعمها وتشجيعها للأفراد لتطبيق مفاهيم إدارة الوقت والالتزام به.

في حين هدفت دراسة (Kharabsheh and Al Zyoud 2012) إلى تحقيق الأهداف التالية؛ تقييم اثر كل من عوامل المناخ التنظيمي التالية: تحديات العمل واشراك العاملين، وحرية العاملون، والانفتاح والثقة في المنظمة، والنزعات في المنظمة، والمخاطرة، على ممارسات الابداع والابتكار للعاملين. كما تهدف لاختبار اثر كل من: عمر العامل، الجنس، المؤهل الاكاديمي، عدد سنوات الخبرة، على العلاقة بين المناخ التنظيمي والابداع والابتكار لدى العاملين. وبناء على نتائج البحث، فانه يوصى باستدامة ودعم السلوك الابداعي والابتكاري عند العاملين من ايجاد منتجات مبتكرة تسهم في تنمية البنك، ودعم وتعزيز: التحدي والمشاركة، والحرية، وأخذ المخاطر، والثقة، والانفتاح، وخفض الصراع لتعزيز صحة المناخ.

وبناء على العرض السابق يتضح أن البحث الحالي يختلف عن الدراسات والبحوث السابقة بأنه يشمل معظم المتغيرات التي شملتها الدراسات السابقة وذلك بتقديم إطار شامل مقترح للعلاقة بين الارتباط الوظيفي، الإستغراق الوظيفي، وإبداع العاملين للعاملين الموضح بالشكل رقم (1) في محاولة لفهم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات الثلاثة للبحث. كذلك يتميز هذا البحث في مجال التطبيق حيث يتميز بتطبيقه على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وذلك عكس البيئات الأجنبية التي تمت فيها معظم الأدبيات السابقة. الأمر الذي يسهم في تبني مفهوم وأبعاد متغيرات البحث الحالي بتطبيقه على قطاعات تختلف في طبيعتها وظروفها البينية عن القطاعات والبيئات التي أجريت فيها الدراسات والبحوث السابقة.



شكل ١: الإطار المقترح للبحث

(٤) مشكلة وتساؤلات البحث:

إهتمت العديد من الأدبيات والدراسات العلمية بدراسة الإرتباط الوظيفي وكذلك إبداع العاملين داخل المؤسسات المختلفة حيث ظهرت لإرتباط العاملين ببيئة المنظمة، وما أفرزه الإستغراق الوظيفي للعاملين من إبداع وظيفي لهم داخل المنظمات مما أدى إلى منافسة شديدة بين مختلف المنظمات التي تتسابق إلى إكتساب ميزة تنافسية. إذ شكلت هذه الفكرة نقطة إنطلاق هذه الدراسة التي ركزت على كشف الدور الذي يمكن أن تلعبه الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين وذلك من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. وفي ضوء ما تقدم فإنه يمكن توضيح مشكلة الدراسة بصورة أكبر من خلال طرح التساؤلات الآتية:

ما هو تأثير الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

١. هل توجد علاقة بين أبعاد الإرتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟

٢. هل توجد علاقة بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟
٣. ما طبيعة العلاقة بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟
٤. هل تؤثر أبعاد الارتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي بشكل مباشر بمستشفيات جامعة المنصورة؟
٥. هل تؤثر أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بشكل مباشر بمستشفيات جامعة المنصورة؟
٦. هل تؤثر أبعاد الإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين بشكل مباشر بمستشفيات جامعة المنصورة؟
٧. هل يوجد تأثير غير مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟

(٥) أهداف البحث:

- بناءً على العرض السابق لمشكلة وتساؤلات البحث فإن ذلك البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:
١. الكشف عن العلاقة بين أبعاد الارتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة؟
 ٢. التعرف على العلاقة بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟
 ٣. التعرف على العلاقة بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟
 ٤. تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الارتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة؟
 ٥. تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟
 ٦. تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟
 ٧. تحديد التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة؟

(٦) أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة إعتبارات علمية وعملية بيانها فيما يأتي:

(أ) الأهمية العلمية:

يعتبر الارتباط الوظيفي من أهم الموضوعات التي نالت إهتمام الباحثين والمنظمات في الآونة الأخيرة، وفي حدود علم الباحث فإنه لا توجد من الدراسات السابقة -حسب ما توفر في

علم الباحث- التي تناولت العلاقة بين الارتباط الوظيفي وتعزيز إبداع العاملين، وذلك حين يكون الدور الوسيط الإستغراق الوظيفي في مثل هذه الدراسات في البيئة العربية والأجنبية بوجه عام والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا يسعى البحث الحالى إلى سد الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية.

حيث أنه من منطلق أن العالم حالياً يشهد تقدماً هائلاً في أداء المنظمات وخاصة على إمتلاكها قدرات هائلة من الموارد البشرية ذات إبداع العاملين على مستوى الإدارات، إذ أن الارتباط الوظيفي وإستقطاب المهارات البشرية أدى إلى إحداث نقلة مهمة للمنظمات من خلال إبداع العاملين .

حيث يتم إلقاء الضوء على دور الارتباط الوظيفي، وإبداع العاملين، الإستغراق الوظيفي يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف على طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث في قطاعات خدمية أو صناعية تختلف عن المستشفيات موضع التطبيق.

(ب) الأهمية العملية:

يستمد البحث أهميته العلمية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في مستشفيات جامعة المنصورة بوصفها أحد أهم القطاعات التي توفر الخدمات العلاجية والصحية للمواطنين، والتي تضطلع إلى تقديم أقصى الخدمات العلاجية لعددًا ليس بالهين من المواطنين.

تساعد نتائج الدراسة في توعية المسؤولين والعاملين بالمستشفيات موضع التطبيق بمفهوم، الارتباط الوظيفي وتفعيل دورها الذى ينعكس على تعزيز إبداع العاملين وذلك من خلال الدور الوسيط للإستغراق الوظيفي.

(٧) فروض البحث:

في ضوء مشكلة الدراسة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحث بصياغة الفروض التالية:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي لدى العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.
٢. توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.
٣. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.
٤. يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.
٥. يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

٦. يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

٧. يقل التأثير المعنوي لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.

(٨) منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في منهج البحث، وأنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحث هذه العناصر على النحو التالي:-

(أ) منهج البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل البحث والدراسة. وهي تحليل العلاقة بين الإرتباط الوظيفي وإبداع العاملين مع تناول تحليل دور الإستغراق الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً وتأثيره في تلك العلاقة.

(ب) أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:
تم الاعتماد على خطوتين في جمع البيانات:-

الخطوة الأولى:- الدراسة النظرية باستخدام أسلوب المسح المكتبي، ويتضمن الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة من أجل تكوين الإطار النظري للدراسة.

الخطوة الثانية:- المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستقصاء) وتحليل بياناتها إحصائياً لاختبار صحة الفروض والإجابة على أسئلة الدراسة.

(ت) متغيرات البحث والقياس:

تتعلق البيانات الأولية لهذه البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية، حيث إعتد البحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقياس التي إحتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وسيتم الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات كل مقياس من (1= غير موافق تماماً) إلى (5= موافق تماماً).

• وتم قياس متغير الإرتباط الوظيفي (المتغير المستقل) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Ampofo (2020) & Nazir and Islam (2020) & Han and Law (2020) & Tensay and Singh (2020) & Srivastava and Singh (2020) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

- وتم قياس متغير الإستغراق الوظيفي (المتغير الوسيط) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Rich et (2010 Rizwan et al., (2011، Bui et al., (2017 al., وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.
- وتم قياس متغير إبداع العاملين (المتغير التابع) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Lamb and Vallett (2015 - مقيمح (٢٠٢٠) ، الطويسي وبنى حمدان (٢٠٢٠) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

(ث)مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة الميدانية في العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وهي (المنصورة الجامعي، الأطفال الجامعي، الباطنة التخصصي، الطوارئ) والبالغ عددهم (٥٥٥١) مفردة وفقاً لسجلات شئون العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة . وبناءً على حجم المجتمع والمتمثل في (٥٥٥١) مفردة، فقد تم سحب عينة عشوائية مكونة من (٣٦٠) مفردة، وهو الحجم المطلوب إحصائياً بدرجة ثقة (٩٥%) ومعامل خطأ معياري خطأ ($\pm 5\%$)، ومع افتراض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة (٥٠%)، وتم تحديد حجم العينة وفقاً للجدول الإلكتروني المعدة لهذا الغرض (The Research Advisor, 2006) .
توزيع مفردات العينة على مجتمع الدراسة

م	المستشفى	المجتمع	النسبة	العينة
(١)	المنصورة الجامعي	٢٨٤٤	٥١%	١٨٤
(٢)	الطواريء	٧٦٩	١٤%	٥٠
(٣)	الباطنة التخصصي	٦٤٨	١٢%	٤٣
(٤)	الأطفال الجامعي	١٢٥٤	٢٣%	٨٣
	الإجمالي	٥٥٥١	١٠٠%	٣٦٠

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات سجلات شئون العاملين بمستشفيات جامعة

المنصورة .

وبناءً على ما سبق، قام الباحث بتحديد إطار زمني لجمع البيانات من العاملين خلال الفترة ٢٠٢١/١٢/٢٠ إلى ٢٠٢٢/٥/٢٠، من أجل سحب عينة عشوائية من العاملين بتلك المستشفيات قوامها (٣٦٠ مفردة)، وبعد إستبعاد الإستمارات غير المستردة وغير الصالحة للتحليل، حيث بلغ عدد إستمارات الإستقصاء الصالحة للتحليل (٣١٢) إستمارة بما يمثل نسبة إستجابة (٩٦.٦%) من إجمالي الإستمارات الموزعة، وذلك بعد إستبعاد الإستمارات غير المستردة والإستمارات التي لم تستوفى بالكامل، كما موضع بالجدول التالي.

معدل الإستثمارات الموزعة والصالحة للتحليل		
النسبة المئوية	العدد	الحالة
١٠٠%	٣٦٠	عدد الإستثمارات الموزعة
١٠%	٣٧	عدد الإستثمارات الغير مستردة
٨٩.٧٢%	٣٢٣	عدد الإستثمارات المستردة
٣.٤١%	١١	عدد الإستثمارات التي لم تستوفى الإجابات
٩٦.٦%	٣١٢	عدد الإستثمارات الصالحة للتحليل

المصدر: إعداد الباحث.

(ج) أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الإستقصاء والتي تم تصميمها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الإستقصاء، وقد قام الباحث بتوزيع قائمة الإستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، إستغرقت عملية جمع البيانات ستة أشهر وذلك من خلال الفترة ٢٠٢١/١٢/٢٠ إلى ٢٠٢٢/٥/٢٠.

(ح) أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

تم الاعتماد على طريقة بناء المعادلات الهيكلية **Structural Equation Modeling (SEM)** بهدف اختبار نموذج البحث والعلاقات بين متغيراته، نظراً لأنه من الأساليب التي أثبتت جودتها في تحليل التأثيرات السببية وخاصة في ظل تعدد المتغيرات داخل نفس النموذج، ولقد تم استخدام طريقة المربعات الصغرى **Partial Least Squares (PLS)** لإجراء هذا التحليل.

(٩) صدق وثبات الاستقصاء:

تم اختبار قائمة الاستقصاء بغرض التحقق من استيفائها لأغراض البحث العلمي، وفي هذا الصدد تم تقييم القائمة من خلال اختبار الصدق الظاهري، وصدق التقارب، واختبار الثبات. وذلك على النحو التالي:

١- الصدق الظاهري: تم اختبار صدق قائمة الاستقصاء من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصون في إدارة الموارد البشرية، للتأكد من وضوح الصياغة ولغة الكتابة. وقد تم إجراء بعض التعديلات على عبارات القائمة بناءً على آراء المحكمين.

٢- صدق التقارب: كما يتضح في الجدول رقم (١) التالي، فقد تم تقييم صدق القائمة إحصائياً من خلال قيم التحميل **loadings** الخاصة بكل عبارة بالاستقصاء، وأيضاً قيم متوسط التباين المستخرج لكل متغير بها **AVE**، وبناءً على هذا التقييم يتضح أن عبارات القائمة قد حققت قيماً داخل النطاق المقبول في البحوث الاجتماعية

(٠.٦)، بالإضافة إلى أن قيم AVE قد تجاوزت الحد الأدنى المقبول (٠.٥) أيضاً لكل متغير (Hair et. al., 2010).
 ٣- ثبات الاستقصاء: تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لتحديد مدى ثبات الاستقصاء، وكما يتضح في الجدول رقم (١) فإن قيم ألفا لجميع متغيرات البحث قد تجاوزت (٠.٦) وهو الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (Hair et. al., 2010).

جدول رقم (١) : نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء

α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات
0.988	0.969		<u>المتغير المستقل: الارتباط الوظيفي</u>
0.990	0.961		البعد الأول: الحيوية
		0.981	(١) أشعر بالسعادة في الذهاب إلى عملي.
		0.981	(٢) أشعر بأني معبأ بالطاقة اللازمة لأداء مهام وظيفي.
		0.977	(٣) امتلك القدرة على الاستمرار في عملي لساعات أو فترات طويلة.
		0.984	(٤) أتمتع بالمرونة والانفتاح الذهني في أداء عملي بما لا يخل بمشروعية هذا العمل.
		0.978	(٥) أشعر بالقوة والنشاط أثناء تأدية مهام وظيفتي.
0.973	0.901		البعد الثاني: التفاني
		0.986	(٦) تساعدني وظيفتي على إظهار كل طاقاتي.
		0.937	(٧) تمثل وظيفتي مصدر تحفيز وإلهام لي.
		0.929	(٨) يوجد لدي الإصرار على القيام بمهام وظيفتي.
		0.975	(٩) أشعر بالفخر تجاه العمل الذي أقوم به.
		0.938	(١٠) أشعر بأن العمل الذي أقوم به ذات معنى وهدف.
0.990	0.963		البعد الثالث: الإنهماك
		0.987	(١١) عندما أقوم بعملتي لا أشعر بمرور الوقت.

α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات
		0.985	(١٢) أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الانشغال بأشياء أخرى.
		0.972	(١٣) أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.
		0.980	(١٤) من الصعب أن أفصل نفسي في عملي.
		0.983	(١٥) أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملي.
0.996	0.961	المتغير الوسيط: الاستغراق الوظيفي	
		0.971	(١٦) أتأمل في ممارساتي المهنية لتطويرها من وقت لآخر.
		0.988	(١٧) تقوم المستشفى الخاصة بنا على خلق جو من العلاقات الحسنة بالموظفين ببعضهم البعض.
		0.993	(١٨) تركز المستشفى الخاصة بنا على تطوير مهارات موظفيها المهنية.
		0.993	(١٩) نخطط جيداً لتنفيذ الخطط الموزعة من قبل إدارة المستشفى.
		0.980	(٢٠) تتبع المستشفى الخاصة بنا التغذية الراجعة للاستفادة قدر الإمكان منها.
		0.972	(٢١) أشعر بالسعادة عندما أحقق إنجازاً متميزاً قد طلب مني.
		0.963	(٢٢) أشعر بقيمة من الإحترام والتقدير من جانب مديري المستشفى.
		0.993	(٢٣) أثق بنفسني أثناء تنفيذ ما يُطلب مني من المديرين.
		0.935	(٢٤) أشعر أنني أوظف قدراتي المختلفة في العمل.
		0.993	(٢٥) أمتلك روابط قوية جداً بوظيفتي، وأرى من الصعب كسرها.
		0.993	(٢٦) أقوم بأداء عملي بتركيز وإنتباه.
		0.988	(٢٧) أحاول أن أكون مجداً في العمل وفي أداء مهام عملي بالمستشفى.
0.981	0.960	المتغير التابع: إبداع العاملين	
0.985	0.956	البعد الأول: الأصالة	
		0.972	(٢٨) يقدم العاملون أفكار ومقترحات تتسم بالواقعية وقابلية للتنفيذ.

α	AVE	Loadings	المتغيرات والعبارات
		0.986	(٢٩) تبتعد مبادرات العاملين التي يقدمونها للإدارة عن الخيال والخرافات.
		0.969	(٣٠) أن يقدم العاملين أفكار تستند إلى خبرات وتجارب سابقة.
		0.985	(٣١) تعمل الإدارة على تشجيع العاملين على الإبداع وإنتاج أفكار خلاقة.
0.986	0.959		البعد الثاني: الطلاقة
		0.977	(٣٢) لدى العاملين مهارات فن وإقناع الآخرين لإبراز إنجازات الإدارة.
		0.977	(٣٣) تتيح لنا الإدارة فرصة الإفصاح والتعبير عن مقترحاتنا بأساليب مختلفة.
		0.978	(٣٤) لدى العاملين مهارات متميزة ومتعددة للنقاش والحوار.
		0.985	(٣٥) يستطيع العاملون تقديم البدائل المتعددة والمتنوعة لحل ما يواجه المستشفى من مشكلات.
0.984	0.953		البعد الثالث: المرونة
		0.974	(٣٦) تمتلك إدارة المستشفى المرونة الكافية لتعديل القرارات المتخذة إذا ثبت عدم جدواها.
		0.981	(٣٧) نستفيد من الملاحظات والانتقادات التي يوجهها الآخرون لنا بهدف تطوير الأداء بالمستشفى.
		0.969	(٣٨) نسلك طرقاً متنوعة للوصول إلى أهدافنا ولا نتمسك بطريقة واحدة.
		0.981	(٣٩) نستطيع الاستفادة من الأفكار الجديدة وتحويلها إلى إجراءات قابلة للتنفيذ.
0.992	0.977		البعد الرابع: حل المشكلات
		0.994	(٤٠) يمتلك العاملون رؤية دقيقة وواقعية لحل المشكلات والتحديات التي تتعرض لها المستشفيات.
		0.994	(٤١) لدى المستشفيات فريق متخصص في البحث عن أسباب المشكلات وسبل حلها.
		0.977	(٤٢) العاملون بالمستشفيات مدربين على حل المشكلات بالأساليب العلمية.
		0.988	(٤٣) يهتم العاملون باكتشاف المشكلات قبل حدوثها من خلال الآليات والأدوات البحثية والعلمية.

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً: تقييم نموذج الدراسة:

لقد اعتمد الباحث على أسلوب بناء المعادلات الهيكلية SEM بطريقة المربعات الصغرى PLS، وقد تم تقييم النموذج الهيكلي للبحث من خلال الاعتماد على مجموعة من المعايير الأساسية والتي تتمثل في: AVIF ، GoF ، SSR. وبناء على حساب قيم تلك المعايير فقد تبين أن النموذج الهيكلي للبحث ذو ملاءمة جيدة للتحليل، حيث كانت قيمة (AVIF) = 1.737 وهي ضمن الحد الأقصى المسموح به (5.000)، وكانت قيمة (GoF) = 0.868 وهي بذلك تشير إلى مستوى جودة ملاءمة عالية مادامت تخطت قيمة (0.36)، وأخيراً كانت قيمة (SSR) = 1.000 وهي أيضاً تشير إلى ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة حيث تخطت القيمة الدنيا المقبولة (0.700). وتشير تلك النتائج إلى مستوى مقبول من ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة.

رابعاً: اختبار فروض الدراسة:

(1) الفرض الأول:

"توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة"

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الأول للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (2)، فإنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الارتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (2): نتائج اختبار الفرض الأول للدراسة

الإستغراق الوظيفي		مصفوفة الارتباط	
P value	معامل الارتباط		
0.001 >	0.954	الحيوية	الارتباط الوظيفي
0.001 >	0.942	التفاني	
0.001 >	0.953	الإنهماك	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

(2) الفرض الثاني:

"توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الثاني للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (3)، فإنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين،

وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بين تلك الأبعاد، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (3): نتائج اختبار الفرض الأول للدراسة

إبداع العاملين				مصفوفة الارتباط	
حل المشكلات	المرونة	الطلاقة	الأصالة	الحيوية	الارتباط الوظيفي
0.969*	0.979*	0.975*	0.978*	الحيوية	
0.959*	0.974*	0.963*	0.969*	التفاني	
0.957*	0.971*	0.958*	0.962*	الإنهماك	

* معنوية عند $P \text{ value} < 0.001$

(٣) الفرض الثالث:

"توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الثالث للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٤)، فإنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وجميع أبعاد إبداع العاملين، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٤): نتائج اختبار الفرض الثالث للدراسة

الاستغراق الوظيفي		مصفوفة الارتباط	
P value	معامل الارتباط		إبداع العاملين
$0.001 >$	0.952	الأصالة	إبداع العاملين
$0.001 >$	0.960	الطلاقة	
$0.001 >$	0.967	المرونة	
$0.001 >$	0.982	حل المشكلات	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

(٤) الفرض الرابع:

"يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة"

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الرابع للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٥)، فإن جميع أبعاد الارتباط الوظيفي تؤثر تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الاستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.

حيث يتضح أن التفاني كان له التأثير الأكبر في الاستغراق الوظيفي ($\beta = 0.468$ ، $P > 0.001$). يليه بُعد الانهماك ($\beta = 0.441$ ، $P > 0.001$). وفي المرتبة الأخيرة في التأثير جاء بُعد الحيوية ($\beta = 0.388$ ، $P > 0.001$). وبالنظر إلى قيمة (R^2) يتضح أن أبعاد الارتباط الوظيفي تفسر 46.4% من التغير في تباين متغير الاستغراق الوظيفي.

جدول رقم (٥): نتائج اختبار الفرض الرابع للدراسة

التابع	β	P. Value	النتيجة
الحيوية ← الاستغراق الوظيفي	0.388	0.004	معنوي
التفاني ← الاستغراق الوظيفي	0.468	> 0.001	معنوي
الانهماك ← الاستغراق الوظيفي	0.441	> 0.001	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

(٥) الفرض الخامس:

"يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة".

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الخامس للدراسة، وذلك كما يتبين من النتائج في الجدول رقم (٦). ففيما يتعلق بالحيوية فقد كان تأثيرها الأكبر على بعد حل المشكلات من بين أبعاد إبداع العاملين ($\beta = 0.885$ ، $P > 0.001$)، يليها بعد الطلاقة ($\beta = 0.856$ ، $P > 0.001$)، ثم بعد الأصالة ($\beta = 0.633$ ، $P > 0.001$)، وأخيراً بعد المرونة ($\beta = 0.579$ ، $P > 0.001$). وفيما يتعلق بالتفاني فقد كان تأثيرها الأكبر على بعد حل المشكلات من بين أبعاد إبداع العاملين ($\beta = 0.690$ ، $P > 0.001$)، يليها بعد الأصالة ($\beta = 0.630$ ، $P > 0.001$)، ثم بعد المرونة ($\beta = 0.617$ ، $P > 0.001$)، وأخيراً بعد الطلاقة ($\beta = 0.480$ ، $P > 0.001$).

وفيما يتعلق بالإنهماك فقد كان تأثيره الأكبر على بعد الطلاقة من بين أبعاد إبداع العاملين ($\beta = 0.458$, $P. Value > 0.001$)، يليها بعد حل المشكلات ($\beta = 0.370$, $P. Value > 0.001$)، ثم بعد المرونة ($\beta = 0.235$, $P. Value > 0.001$)، وأخيراً بعد الأصالة ($\beta = 0.159$, $P. Value > 0.001$). وبالنظر إلى قيم (R^2) يتضح أن أبعاد الارتباط الوظيفي مجتمعة تفسر ٦١% من التغير في الأصالة، و ٧٣.٢% من التغير في الطلاقة، و ٥٤.١% من التغير في المرونة، و ٧٧% من التغير في حل المشكلات.

جدول رقم (٦): نتائج اختبار الفرض الخامس للدراسة

النتيجة	P. Value	β	التابع	المستقل
معنوي	> 0.001	0.633	الأصالة	الحيوية
معنوي	> 0.001	0.856	الطلاقة	
معنوي	> 0.001	0.579	المرونة	
معنوي	> 0.001	0.885	حل المشكلات	
معنوي	> 0.001	0.630	الأصالة	التفاني
معنوي	> 0.001	0.480	الطلاقة	
معنوي	> 0.001	0.617	المرونة	
معنوي	> 0.001	0.690	حل المشكلات	
معنوي	0.002	0.159	الأصالة	الإنهماك
معنوي	> 0.001	0.458	الطلاقة	
معنوي	> 0.001	0.235	المرونة	
معنوي	> 0.001	0.370	حل المشكلات	

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

(٦) الفرض السادس:

"يوجد تأثير معنوي مباشر للإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة".

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض السادس للدراسة جزئياً، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٧)، يوجد تأثير معنوي مباشر وإيجابي للإستغراق الوظيفي على أبعاد (الأصالة – الطلاقة – حل المشكلات) من بين أبعاد إبداع العاملين، في حين لا يوجد تأثير معنوي للإستغراق الوظيفي على بُعد المرونة ($\beta = 0.030$, P. Value = 0.296). ولقد كان التأثير الأكبر للإستغراق الوظيفي على

بعد حل المشكلات ($\beta = 0.230$, P. Value > 0.001)، يليه بعد الأصالة ($\beta = 0.118$, P. Value = 0.017). وفي المرتبة الأخيرة كان بعد الطلاقة ($\beta = 0.113$, P. Value = 0.022). وبالنظر إلى قيم (R^2) يتضح أن الإستغراق الوظيفي يفسر ١١% من التغير في الأصالة، و ١٠.٨% من التغير في الطلاقة، و ٢١% من التغير في حل المشكلات.

جدول رقم (٧): نتائج اختبار الفرض السادس للدراسة

التابع	β	P. Value	النتيجة
الاستغراق الوظيفي ← الأصالة	0.118	0.017	معنوي
الاستغراق الوظيفي ← الطلاقة	0.113	0.022	معنوي
الاستغراق الوظيفي ← المرونة	0.030	0.269	غير معنوي
الاستغراق الوظيفي ← حل المشكلات	0.230	> 0.001	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

(٧) الفرض السابع:

"يقال التأثير المعنوي لأبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

(١/٧) يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بين الحيوية وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض ١/٧ للدراسة، حيث تبين وجود تأثير وسيط معنوي للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين الحيوية كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي وبين جميع أبعاد إبداع العاملين فيما عدا بعد المرونة حيث كان التأثير غير المباشر للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين الحيوية في العمل والمرونة غير معنوي. وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر عند مستوى معنوية (٠.٠٥) أو أقل، كما يتضح في الجدول رقم (٨) التالي.

جدول رقم (٨): نتائج اختبارات الفرض ١/٧ للدراسة

العلاقة المختبرة	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	النتيجة
الحيوية ← الاستغراق الوظيفي ← الأصالة	*٠.٦٣٣	*0.010	0.643*	معنوي
الحيوية ← الاستغراق الوظيفي ← الطلاقة	*٠.٨٥٦	*0.010	0.866*	معنوي
الحيوية ← الاستغراق الوظيفي ← المرونة	*٠.٥٧٩	0.001	0.580*	غير معنوي
الحيوية ← الاستغراق الوظيفي ← حل المشكلات	*٠.٨٨٥	*0.020	0.905*	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

(٢/٧) يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بين التفاني وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض ٢/٧ للدراسة، حيث تبين وجود تأثير وسيط معنوي للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين التفاني كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي وبين جميع أبعاد إبداع العاملين فيما عدا بعد المرونة حيث كان التأثير غير المباشر للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين التفاني والمرونة غير معنوي. وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار

المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر عند مستوى معنوية (٠.٠٥) أو أقل، كما يتضح في الجدول رقم (٩) التالي.

جدول رقم (٩): نتائج اختبارات الفرض ٢/٧ للدراسة

النتيجة	التأثير الكلي	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر	العلاقة المختبرة
معنوي	0.685*	0.055*	*٠.٦٣٠	التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← الأصالة
معنوي	0.533*	0.053*	*٠.٤٨٠	التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← الطلاقة
غير معنوي	0.621*	0.004	*٠.٦١٧	التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← المرونة
معنوي	0.797*	0.107*	*٠.٦٩٠	التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← حل المشكلات

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

٣/٧) يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بين الانهماك وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض ٣/٧ للدراسة جزئياً، حيث تبين وجود تأثير وسيط معنوي للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين التفاني كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي وبين جميع أبعاد إبداع العاملين فيما عدا بعد المرونة حيث كان التأثير غير المباشر للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين الانهماك والمرونة غير معنوي. وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر عند مستوى معنوية (٠.٠٥) أو أقل، كما يتضح في الجدول رقم (١٠) التالي.

جدول رقم (١٠): نتائج اختبارات الفرض ٣/٧ للدراسة

العلاقة المختبرة	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	النتيجة
التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← الأصالة	*٠.١٥٩	0.052*	0.211*	معنوي
التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← الطلاقة	*٠.٤٥٨	0.050*	0.508*	معنوي
التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← المرونة	*٠.٢٣٥	0.003	0.238*	غير معنوي
التفاني ← الاستغراق الوظيفي ← حل المشكلات	*٠.٣٧٠	0.101*	0.471*	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي

(١٠) مناقشة النتائج:

توصل البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها على النحو الآتي:

- توصلت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض البحث إلى أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة موضع البحث.

كما تشير النتائج الموضحة أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

- توصلت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض البحث إلى أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع البحث.

وتشير النتائج الموضحة إلى أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الارتباط الوظيفي وأبعاد إبداع العاملين، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بين تلك الأبعاد، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

- توصلت نتائج إختبار الفرض الثالث من فروض البحث إلى أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع البحث.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي توضح صحة الفرض الثالث للبحث، حيث تبين أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وجميع أبعاد إبداع العاملين، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

- توصلت نتائج إختبار الفرض الرابع من فروض البحث إلى أنه يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة موضع البحث.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي توضح صحة الفرض الرابع للبحث، حيث كما يتبين من الجدول رقم (5)، فإن جميع أبعاد الارتباط الوظيفي تؤثر تأثيراً معنوياً وإيجابياً في الاستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.

حيث يتضح أن التفاني كان له التأثير الأكبر في الاستغراق الوظيفي ($\beta = 0.468$ ، $P. Value > 0.001$)، يليه بُعد الانهماك ($\beta = 0.441$ ، $P. Value > 0.001$). وفي المرتبة الأخيرة في التأثير جاء بُعد الحيوية في العمل ($\beta = 0.388$ ، $P. Value = 0.04$). وبالنظر إلى قيمة (R^2) يتضح أن أبعاد الارتباط الوظيفي تفسر 46.4% من التغير في تباين متغير الاستغراق الوظيفي.

- توصلت نتائج إختبار الفرض الخامس من فروض البحث إلى أنه يوجد تأثير معنوى مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع البحث.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي توضح صحة الفرض الخامس للبحث، وذلك كما يتبين من النتائج فيما يتعلق بالحوية في العمل فقد كان تأثيرها الأكبر على بعد حل المشكلات من بين أبعاد إبداع العاملين ($\beta = 0.885$ ، $P. Value > 0.001$)، يليها بعد الطلاقة ($\beta = 0.856$ ، $P. Value > 0.001$)، ثم بعد الأصالة ($\beta = 0.633$ ، $P. Value > 0.001$)، وأخيراً بعد المرونة ($\beta = 0.579$ ، $P. Value > 0.001$). وفيما يتعلق بالتفاني فقد كان تأثيرها الأكبر على بعد حل المشكلات من بين أبعاد إبداع العاملين ($\beta = 0.690$ ، $P. Value > 0.001$)، يليها بعد الأصالة ($\beta = 0.630$ ، $P. Value > 0.001$)، ثم بعد المرونة ($\beta = 0.617$ ، $P. Value > 0.001$)، وأخيراً بعد الطلاقة ($\beta = 0.480$ ، $P. Value > 0.001$).

وفيما يتعلق بالانهماك فقد كان تأثيره الأكبر على بعد الطلاقة من بين أبعاد إبداع العاملين ($\beta = 0.458$ ، $P. Value > 0.001$)، يليها بعد حل المشكلات ($\beta = 0.370$ ، $P. Value > 0.001$)، ثم بعد المرونة ($\beta = 0.235$ ، $P. Value > 0.001$)، وأخيراً بعد الأصالة ($\beta = 0.159$ ، $P. Value > 0.001$). وبالنظر إلى قيم (R^2) يتضح أن أبعاد الارتباط الوظيفي مجتمعة تفسر 61% من التغير في الأصالة، و

٧٣.٢% من التغيير في الطلاقة، و ٥٤.١% من التغيير في المرونة، و ٧٧% من التغيير في حل المشكلات.

- توصلت نتائج إختبار الفرض السادس من فروض البحث إلى أنه يوجد تأثير معنوي مباشر للإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع البحث.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي توضح صحة الفرض السادس للبحث جزئياً، يوجد تأثير معنوي مباشر وإيجابي للإستغراق الوظيفي على أبعاد (الأصالة – الطلاقة – حل المشكلات) من بين أبعاد إبداع العاملين، في حين لا يوجد تأثير معنوي للإستغراق الوظيفي على بُعد المرونة ($\beta = 0.030$, P. Value = 0.296). ولقد كان التأثير الأكبر للإستغراق الوظيفي على بعد حل المشكلات ($\beta = 0.230$, P. Value > 0.001)، يليه بعد الأصالة ($\beta = 0.118$, P. Value = 0.017). وفي المرتبة الأخيرة كان بعد الطلاقة ($\beta = 0.113$, P. Value = 0.022). وبالنظر إلى قيم (R^2) يتضح أن الإستغراق الوظيفي يفسر ١١% من التغيير في الأصالة، و ١٠.٨% من التغيير في الطلاقة، و ٢١% من التغيير في حل المشكلات.

- توصلت نتائج إختبار الفرض السابع من فروض البحث إلى أنه يقلل التأثير المعنوي لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية موضع البحث.

- يتوسط الإستغراق الوظيفي العلاقة بين الحيوية في العمل وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع الدراسة.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي توضح صحة الفرض السابع للبحث، حيث تبين وجود تأثير وسيط معنوي للإستغراق الوظيفي في العلاقة بين الحيوية في العمل كأحد أبعاد الإرتباط الوظيفي وبين جميع أبعاد إبداع العاملين فيما عدا بعد المرونة حيث كان التأثير غير المباشر للإستغراق الوظيفي في العلاقة بين الحيوية في العمل والمرونة غير معنوي. وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر عند مستوى معنوية (٠.٠٥) أو أقل.

- يتوسط الإستغراق الوظيفي العلاقة بين التفاني وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع الدراسة.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي توضح وجود تأثير وسيط معنوي للإستغراق الوظيفي في العلاقة بين التفاني كأحد أبعاد الإرتباط الوظيفي وبين جميع أبعاد إبداع العاملين فيما عدا بعد المرونة حيث كان التأثير غير المباشر للإستغراق الوظيفي في العلاقة بين التفاني في العمل والمرونة غير معنوي. وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر عند مستوى معنوية (٠.٠٥) أو أقل.

- يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بين الامهك وابداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة موضع الدراسة.

وتشير هذه النتائج إلى أن نتائج التحليل الإحصائي تبين وجود تأثير وسيط معنوي للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين التفاني كأحد أبعاد الارتباط الوظيفي وبين جميع أبعاد إبداع العاملين فيما عدا بعد المرونة حيث كان التأثير غير المباشر للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين الانهماك والمرونة غير معنوي. وذلك كما يتبين من قيم معاملات المسار المباشر وغير المباشر لنموذج التوسيط المختبر عند مستوى معنوية (٠.٠٥) أو أقل.

(١١) توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، ومن خلال الإطلاع على نتائج العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قدم من إقتراحات في ذلك الصدد، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في التأثير لدور العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين للعاملين وذلك من خلال الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي وذلك من خلال التطبيق علي العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، ومن واقع نتائج تحليل البيانات التي تم توفيرها من المستقصى منهم إضافةً إلى نتائج المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث مع العاملين بتلك المستشفيات لإستطلاع آرائهم حول النتائج المبدئية التي تم التوصل إليها من التحليل والدراسات والمؤتمرات تم إستخلاص مجموعة من التوصيات التي تركز في مجملها على:

- العمل على ترسيخ مفهوم الاستغراق الوظيفي داخل المستشفيات وإشاعة ثقافته.
- أن تعمل إدارة المستشفيات محل الدراسة على تقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين لما له من تأثير إيجابي في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي وزيادة مستوى إبداع العاملين.
- قيام إدارات التدريب بتصميم و تنفيذ برامج تدريبية و ورش عمل تهدف إلى تطوير قدرات و مهارات العاملين لتحسين مستوى إستغراقهم الوظيفي.
- إتباع سياسة الباب المفتوح لتحسن عملية الإتصال وزيادة الشعور بالأمان وتحقق الشفافية والنزاهة والاستقامة والمساعدة على توصيل المعلومات اللازمة للعاملين في الوقت المناسب بما يساعدهم على الإستغراق الوظيفي ويزيد من الارتباط الوظيفي.
- تشجيع التفكير الإبداعي وتقديم المكافأة والحوافز للعاملين الذين يقومون بإستخدام طرق مبتكرة تساعد على تطوير الأداء.
- تعزيز العمل على حصول العاملين على المعلومات المتعلقة بأهداف عملهم كأحد عناصر المشاركة في إتخاذ القرار مما يطور من سلوكيات الإستغراق الوظيفي ويحقق إبداع العاملين.
- التأكيد على مشاركة الموظفين في إتخاذ القرارات والمساهمة في رسم السياسات المستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها العاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، لما لها من مردود إيجابي في تعزيز مستوي الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

سلط البحث الحالي الضوء على الإستغراق الوظيفي بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الإرتباط الوظيفي وإبداع العاملين للعاملين بالتطبيق على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وهو موضوع يستحق المزيد من البحوث والدراسات العربية في المستقبل، لذا يوصى الباحث بإجراء بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:-

- يمكن توسيع نطاق هذه الدراسة من خلال تطبيقها على قطاع الخدمات والقطاع الإنتاجي لتأخذ شكل دراسة مقارنة، بشرط تشابه ظروف عمل القطاعين.
- دراسة تأثير ترتيبات العمل المرن على الإرتباط الوظيفي.
- دراسة اثر الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط جودة الحياة الوظيفية.
- تركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة دون التطرق إلى المؤسسات الأخرى، ومن ثم يُقترح إجراء المزيد من البحوث يمتد ليشمل تطبيق تلك الدراسة على المديریات والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
- دراسة أثر عدم الأمان الوظيفي كمتغير وسيط على العلاقة بين السلوكيات المضادة للإنتاجية والإستغراق الوظيفي.
- يقترح الباحث إضافة بعض المتغيرات الوسيطة مثل الصمت التنظيمي وأنماط القيادة المختلفة الإستراتيجية.

المراجع العربية:

١. أبو رية، مروة جمال عبدالوهاب. (٢٠٢٠). الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط فى العلاقة بين التمكين الإدارى والإبداع فى الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ. مجلة كلية السياحة والفنادق، مجلد ٤. العدد (١/٢).
٢. أبو شيخة، نادر (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية إطار نظرى وحالات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
٣. أحمد، محمد عبدالعزيز سيد، و أبو العينين، رانيا السيد إبراهيم. (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة المواهب فى تعزيز إبداع العاملين بفنادق الخمسة نجوم بالقاهرة الكبرى. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، مج ٢٠، ٣٤، ٢٢٢ - ٢٣٧.
٤. الحجيلي، نصر محمد، و المليكي، حمود محسن قاسم. (٢٠٢٠). المناخ التنظيمي وأثره على الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين فى جامعة ذمار. المجلة العلمية لكلية التربية، ١٦٤، ١ - ٥٤.
٥. الحربي، خليفة ضيف الله فهد، و حداد، محمد بن عبد الكريم بخاري. (٢٠٢٢). أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية، الإدارة الوسطى. المجلة العربية للإدارة، مج ٤٢، ٢٤، ١٢٩ - ١٤٨.
٦. الحنيفات، دانا عبدالرحمن، و الحرايزة، يزن امانور قطيش. (٢٠٢٢). الدعم التنظيمي المدرك وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة حالة فى جامعة الطفيلة التقنية. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مج ٨، ١٤٠ - ١٤٨.
٧. الرفاعي، شيماء اسماعيل عبدالغني، جودة، عبدالمحسن عبدالمحسن حسن، و كامل، محمود أبو المجد. (٢٠٢١). الإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التمر التنظيمي والارتباط بالعمل: دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج ٤٥، ٤٤، ١ - ٢٦.
٨. الزهراني، نسرین علي عبدالله. (٢٠٢٠). درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات: دراسة ميدانية. العلوم التربوية، مج ٢٨، ١٤، ١٢٧ - ١٥٣.
٩. الشبلي، هيثم حمود، السعودي، موسى، أبو عرابي، طارق غالب، و قطيشات، مازن كمال. (٢٠١٥). أثر مستويات إدارة الوقت فى الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على قطاع الفنادق الأردنية فئة خمس نجوم. المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، ٦٤، ٧١ - ١٠٣.

١٠. الشريف، هاجر أحمد، شبش، خيرية محمد، و كاديك، ريماء التهامي. (٢٠٢١). التمكين وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراتة. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، ٨، ١٤، ٩٧ - ١١٤.
١١. الطويسي، أسماء سليمان موسى، و بني حمدان، خالد محمد طلال. (٢٠٢٠). أثر الأنماط القيادية في الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية في وزارة الشباب في المملكة الأردنية الهاشمية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
١٢. الغيداني، بشائر طلق عوض. (٢٠٢٢). القيادة الخادمة ودورها في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ٧١، ٢٥٥ - ٢٨٩.
١٣. الغرابلي، زينب إسماعيل إبراهيم. (٢٠٢٠). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والإستغراق الوظيفي "دراسة تطبيقية" مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد التاسع.
١٤. الماضي، أشواق بنت سعود بن عبدالله، و الشنيفي، نجلاء بنت إبراهيم. (٢٠٢١). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ٤١، ٤٤، ٣١٣ - ٣٣٨.
١٥. النجار، عماد عبدالعزيز عيد القسبي، و عرب، منى أحمد عبدالوهاب. (٢٠٢٢). دور الإستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٣، ٢٤، ٣٤٥ - ٣٨١.
١٦. المنسي، محمود عبدالعزيز. (٢٠١٨). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، ٥٥، ٢٤، ١ - ٤٤.
١٧. الشميمري، هدى بنت صالح بن عبدالرحمن. (٢٠٢٢). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة كلية التربية، ٣٨، ٤٤، ١٢٤ - ١٦٨.
١٨. حسين، منصور عبدالرضا. (٢٠٢١). العلاقة الإدارية وعلاقتها بمستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة بدولة الكويت. مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٥٨، ١، ١٢٣ - ١٣٣.

١٩. حسين، وسام على وحمد، عامر على (٢٠١٨)، دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي، دراسة استطلاعية في جامعة صلاح الدين، العراق.

٢٠. حسين، منصور عبدالرضا. (٢٠٢١). العلاقة الإدارية وعلاقتها بمستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة بدولة الكويت. مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٥٨٤، ج ١، ١٢٣ - ١٣٣.

٢١. حسين، وسام على وحمد، عامر على (٢٠١٨)، دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي، دراسة استطلاعية في جامعة صلاح الدين، العراق.

٢٢. صلاح الدين، نفسية محمد (٢٠١٤). العلاقة بين إدارة المواهب البشرية وتنمية الإبداع الإداري لدي العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع المراكز البحثية، مجلة إدارة الاعمال المصرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ج.م.ع.

٢٣. عبدالخير، فرح يس فرح، بابكر، صفاء ياسر، العوض، سارة سليمان، و بابكر، مأمون يس بدوي. (٢٠٢١). العلاقة الارتباطية بين الرضا التنظيمية والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية في شركات الخدمات الزراعية بولاية القضايف - السودان. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ٦١٤، ٣١٢ - ٣٤٠.

٢٤. عبدالوهاب، محمد أبو القمصان محمد، عبدالقادر، على أحمد، النجار، محمد صابر صلاح (٢٠١٧)، "الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة - جامعة المنصورة.

٢٥. عشري، تامر إبراهيم السيد. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤٤، ٤٢٩ - ٤٧٢.

٢٦. علي، حسام قرني أحمد. (٢٠٢٠). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، مج ٤٠، ٤٤، ٢٢٥ - ٢٤٦.

٢٧. علي، محمد أحمد الخليفة. (٢٠١٨). أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر من ٢٠١٧ م. - ٢٠١٨ م. مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية، ٦٤، ١٤٥ - ١٦٠.

٢٨. علي، هبة عبدالسلام عبدالرحمن. (٢٠٢١). دور القيادة الأخلاقية في تنمية الإستغراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة)، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الأول.
٢٩. عياد، خالد محمود فهمي. (٢٠١٧). التأثيرات المتبادلة لسلوكيات صمت العاملين والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة التجارة والتمويل، ٤٤، ٣٧٧ - ٤١٦.
٣٠. اللافي، خالد خلف محمد. (٢٠١٨). الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وأثره على الإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات زين العاملة في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج ٢٦، ٢٤، ١١٢ - ١٣٦.
٣١. مرزوق، عبدالعزيز علي؛ والسنديوني، منى محمد (٢٠١٩). أثر الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد السادس، يناير.
٣٢. مقدم، عبدالجليل، و عدنانى، خولة. (٢٠١٩). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة بشار. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج ٤، ٢٤، ٢٤٣ - ٢٥٤.
٣٣. مقيمح، صبري. (٢٠٢٠). الإدارة الرشيقة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة الجزائر، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، مج ٢، ٥٤.

المراجع الأجنبية:

1. Abd Alraouf ،G. ،Nadira ،B.و ، Hamadi ،N. (2016). THE IMPACT OF INTERNATIONALENVIRONMENTALFACTORS ON CREATIVITY AND INNOVATION MANAGEMENT. أبحاث الندوة العلمية الرابعة: الإبداع في عالم الأعمال، عمان: مركز البحث و تطوير الموارد البشرية - رماح - الأردن، ١٧٥ - ١٩٢.
2. Al Zyoud ،A. A. S.و ، Kharabsheh ،R. E. R. (2012). The Influence Of Organizational Climate On Employees' Creativity And Innovation In Jordanian Commercial Banks (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية، الهاشمية.
3. Altunel, M. C.. Kocak, O. E & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in turkey. **Educational Sciences: Theory & Practice.** 15 (2), 409-417.
4. Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 253-262.
5. Attia ،G. A. (2021). The Mediating Role of Organizational Identification on the Relationship Between Perceived External Image and Employees' Positive Outcomes: The Moderating Role of Perceived Organizational Distinctiveness. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٣٠٩ ، ١٤ - 360.
6. Hair, J. F., Jr. W. C.Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis. 7th edition, Pearson Prentice Hall.*
7. Houari ،H. (2021). The Impact of Applying the Dimensions of MBWA on Creative Behavior: Evidence from Administrators at Abdelhamid Mehri University Constantine 2. *مجلة العلوم الإنسانية*، مج ٨، ١٣٧٤ ، ٢٤ - 1386.

8. Kenett, Y. N., Levy, O., Kenett, D. Y., Stanley, H. E., Faust, M., & Havlin, S. (2018). Flexibility of thought in high creative individuals represented by percolation analysis. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(5), 867–872.
9. Kim W , Soo Jeoung Han, and Jiwon Park, (2019), Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or ‘Nice to Have’? *Sustainability*, 11, pp. 1-16.
10. Maher ،A. (2017). Charismatic Leadership Impact on Employee Psychological Engagement: Evidence from Travel Companies. *مجلة كلية السياحة والفنادق، مج ١، ٢٤، ١٥١* - 178.
11. Malik, O. F., Shahzad, A., & Raziq, M. M. (2020). Work engagement in the face of terrorism: The moderating role of trait resilience. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 29(4), 461-478.
12. Matsuo, M. (2018). Effects of team unlearning on employee creativity: The mediating effect of individual reflection. *Journal of Workplace Learning*, 30(7), 531-544.
13. Morlà-Folch, T., Mar, J., & Eleni, P. (2019). Promoting Creativity in the Cooperative Work Environment: A Case Study of the Lacol Cooperative. *The Qualitative Report*, 24 (11), 2722-2746.
14. Nazir, O., & Islam, J. U. (2020). Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102630.
15. Nishi, D., Kawashima, Y., Noguchi, H., Usuki, M., Yamashita, A., Koido, Y., & Matsuoka, Y. J. (2016). Resilience, post-traumatic growth, and work engagement among health care professionals after the Great East Japan Earthquake: A 4-year prospective follow-up study. *Journal of occupational health*, 16-0002.

16. Radhia ،Y.و ، Oussama ،R. (2021). The Impact of Human Resources Management Practices on Developing the Creative Abilities of Employees: A Field Study in the National Marble Institution in Guelma. ١٥٤ - مجلة مجاميع المعرفة، مج ٧, عدد خاص ، 171.
17. Rich, B., & Jeffrey A., & Eean r., (2010), Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, 53(3), 617–635.
18. Rizwan, M., Khan, D. and Saboor, F (2011). Relationship of Job Involvement with Employee Performance: Moderating Role of Attitude. *European Journal of Business and Management*, Vol. 34, pp. 274-284.
19. Srivastava, S., Singh, L. B., Kapoor, V., & Solanki, U. (2021). A JD-R perspective for enhancing engagement through empowerment: A study on Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 12-25.
20. Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6), e04094.
21. Word, J.,(2012). **Working Across the Divide: Job Involvement in the Public and Non-profit Sectors**. . Dissertation, Sung University.

قائمة استقصاء

لبحث عنوانه

الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي
وإبداع العاملين
(دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة)

إعداد

- ٢٠٢٢ -

السيد الفاضل /.....

تحية طيبة وبعد ...

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان "الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة)، بحث لمتطلبات الترقى في إدارة الأعمال.

لذا فإن الباحث يطمع في تعاونكم معه عند ملء هذه القائمة وذلك بوضع علامة (✓) تحت درجة الموافقة التي ترونها مناسبة من وجهة نظركم , وثقوا أن جهدكم هو أساس لنجاح هذه الدراسة .

كما أحيط سيادتكم علماً بأن ذكر الإسم غير مطلوب، وكل ما سوف تدلون به من آراء أو بيانات سيكون له طابع السرية التامة ، حيث تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، وإنني إذ أشكر لكم سلفاً حسن تعاونكم لكم كل تحية وتقدير.

وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر التحية والتقدير....

الباحث

الجزء الأول: يتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بالإرتباط الوظيفي، برجاء قراءتها جيداً ثم وضع علامة (✓) تحت درجة الموافقة التي تعبر عن وجهة نظركم .

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق تماماً
البُعد الأول: الحيوية						
١	أشعر بالسعادة في الذهاب إلى عملي.					
٢	أشعر بأني معبأ بالطاقة اللازمة لأداء مهام وظيفي.					
٣	امتلك القدرة على الاستمرار في عملي لساعات أو فترات طويلة.					
٤	أتمتع بالمرونة والانفتاح الذهني في أداء عملي بما لا يخل بمشروعية هذا العمل.					
٥	أشعر بالقوة والنشاط أثناء تأدية مهام وظيفتي.					
البُعد الثاني: التفاني						
٦	تساعدني وظيفتي على إظهار كل طاقاتي.					
٧	تمثل وظيفتي مصدر تحفيز وإلهام لي.					
٨	يوجد لدي الإصرار على القيام بمهام وظيفتي.					
٩	أشعر بالفخر تجاه العمل الذي أقوم به.					
١٠	أشعر بأن العمل الذي أقوم به ذات معنى وهدف.					
البُعد الثالث: الإنهماك						
١١	عندما أقوم بعملي لا أشعر بمرور الوقت.					
١٢	أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الانشغال بأشياء أخرى.					
١٣	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.					
١٤	من الصعب أن أفصل نفسي في عملي.					
١٥	أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملي.					

الجزء الثاني: يتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بالإستغراق الوظيفي، برجاء قراءتها جيداً ثم وضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي تعبر عن وجهة نظركم.

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
١	أتأمل في ممارساتي المهنية لتطويرها من وقت لآخر.					
٢	تقوم المستشفى الخاصة بنا على خلق جو من العلاقات الحسنة بالموظفين ببعضهم البعض.					
٣	تركز المستشفى الخاصة بنا على تطوير مهارات موظفيها المهنية.					
٤	نخطط جيداً لتنفيذ الخطط الموظوة من قبل إدارة المستشفى.					
٥	تتبع المستشفى الخاصة بنا التغذية الراجعة للاستفادة قدر الإمكان منها.					
٦	أشعر بالسعادة عندما أحقق إنجازاً متميزاً قد يُطلب مني.					
٧	أشعر بقيمة من الإحترام والتقدير من جانب مديري المستشفى.					
٨	أثق بنفسي أثناء تنفيذ ما يُطلب مني من المديرين.					
٩	أشعر أنني أوظف قدراتي المختلفة في العمل.					
١٠	أمتلك روابط قوية جداً بوظيفتي، وأرى من الصعب كسرها.					
١١	أقوم بأداء عملي بتركيز وإنتباه.					
١٢	أحاول أن أكون مجداً في العمل وفي اداء مهام عملي بالمستشفى.					

الجزء الثالث: يتناول مجموعة من العبارات المتعلقة إبداع العاملين، برجاء قراءتها جيدا ثم وضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي تعبر عن وجهة نظرهم.

م	العبارات	موافق جداً	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
البعد الأول: الأصالة						
١	يقدم العاملون أفكار ومقترحات تتسم بالواقعية وقابلية للتنفيذ.					
٢	تبتعد مبادرات العاملين التي يقدمونها للإدارة عن الخيال والخرافات.					
٣	أن يقدم العاملون أفكار تستند إلى خبرات وتجارب سابقة.					
٤	تعمل الإدارة على تشجيع العاملين على الإبداع وإنتاج أفكار خلاقة.					
البعد الثاني: الطلاقة						
٥	لدى العاملين مهارات فن وإقناع الآخرين لإبراز إنجازات الإدارة.					
٦	تتيح لنا الإدارة فرصة الإفصاح والتعبير عن مقترحاتنا بأساليب مختلفة.					
٧	لدى العاملين مهارات متميزة ومتعددة للنقاش والحوار.					
٨	يستطيع العاملون تقديم البدائل المتعددة والمتنوعة لحل ما يواجه المستشفى من مشكلات.					
البعد الثالث: المرونة						
٩	تمتلك إدارة المستشفى المرونة الكافية لتعديل القرارات المتخذة إذا ثبت عدم جدواها.					
١٠	نستفيد من الملاحظات والانتقادات التي يوجهها الآخرون لنا بهدف تطوير الأداء بالمستشفى.					
١١	نسلك طرقاً متنوعة للوصول إلى أهدافنا ولا نتمسك بطريقة واحدة.					

					١٢	نستطيع الاستفادة من الأفكار الجديدة وتحويلها إلى إجراءات قابلة للتنفيذ.
البعد الرابع: حل المشكلات						
					١٣	يمتلك العاملون رؤية دقيقة وواقعية لحل المشكلات والتحديات التي تتعرض لها المستشفيات.
					١٤	لدى المستشفيات فريق متخصص في البحث عن أسباب المشكلات وسبل حلها.
					١٥	العاملين بالمستشفيات مدربين على حل المشكلات بالأساليب العلمية.
					١٦	يهتم العاملون باكتشاف المشكلات قبل حدوثها من خلال الآليات والأدوات البحثية والعلمية.