

العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط: دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في تلك العلاقة

مؤلف ١ مصطفى سيد خلف الله عبدالمنعم

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة أسيوط

M209kh@gmail.com

ملخص البحث :

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور المرونة التنظيمية في العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.

وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وقد طبقت على عينة بلغت (٣٠٠) مفردة من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، تم اختيارها من مجتمع بلغ (٤١٤٢) مفردة، وتمت التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (٢٥)، وبرنامج Amos النسخة (٢٢).

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، وكذلك وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والمرونة التنظيمية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، كما اتضح أن متغير المرونة التنظيمية يقوم بدور الوسيط التداخلي في

العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط. وبناءً على هذه النتائج تم تقديم دلالات الدراسة، وتوصياتها، علاوة على اقتراح بعض الدراسات المستقبلية ذات الصلة بالموضوع. الكلمات الدالة: العمل عن بُعد، المرونة التنظيمية، الأداء الابتكاري.

Abstract

This study aimed to identify the role of organizational flexibility in the relationship between the elements of remote work in light of the Corona pandemic (COVID-19), and the innovative performance of faculty members and their assistants at Assiut University.

The study adopted the descriptive analytical approach as a method for the study, and it was applied to a sample of (300) individuals from the faculty members and their assistants at Assiut University, which was selected from a community of (4142) individuals., then tested by using statistical analyses via the Statistical Package for Social Sciences SPSS version (25), and AMOS version (22).

The study concluded that there is a positive correlation between the components of remote work under Corona pandemic (COVID-19), and the innovative performance of faculty members and their assistants at Assiut University, as well as the existence of a positive statistically significant correlation between the elements of remote work in light of the Corona pandemic (COVID-19) and organizational flexibility. The study also found a statistically significant relationship Positive Maine Organizational flexibility and innovative performance of faculty members and their assistants at Assiut University, as it turned out. The organizational flexibility variable plays the role of an intermediary in the relationship between the elements of remote work during the Corona pandemic (COVID-19), and the innovative performance of faculty members and their assistants at Assiut University.

Based on these results, the study's indications and recommendations were presented, in addition to suggesting some future studies related to the subject.

Keywords; Remote work, Organizational Flexibility, Innovative Performance

مقدمة: Introduction

نستطيع أن نجزم القول إننا الآن نعيش بالفعل في عصر ما يسمى بثورة المعلومات، وأساليب الاتصالات Information and Communication Technology، هذا العصر الذي أثر على كافة مناحي الحياة التي نعيشها لأنه ساعد على ظهور أنماط جديدة من العمل، حيث لم يعد العمل ينحصر في أماكن العمل التقليدية في المكتب أو الشركة أو الجامعة بل أصبح العمل عن بُعد من أنماط العمل التي انتشرت مؤخراً في كافة أنحاء العالم، خاصة مع دخول الكون في جائحة كورونا (COVID-19)، وبالتالي حدثت بالفعل تغييرات عميقة في بيئة العمل، وتلاشت الحواجز الجغرافية، والمسافة بين الموظف وعمله.

حيث حدث تحول عالمي إلى العمل عن بُعد وذلك استجابة لوباء كورونا، وبالتالي نهاية سيطرة، ومركزية المكتب في تلك الفترة، فقد اضطرت ملايين المنظمات في جميع أنحاء العالم إلى تبني ممارسات العمل عن بُعد (Dingel & Neiman, 2020 ; Guyot & Sawhill, 2020)، حيث أجبرت جائحة كورونا COVID-19 كثيراً من الدول إلى اتخاذ إجراءات احترازية للوقاية من هذا الفيروس، ومن ضمنها التباعد الاجتماعي الذي فرض تعطيل الدوام في أماكن العمل، واللجوء إلى أساليب بديلة للعمل عن بُعد رغبة في استمرار المنظمات في تقديم خدماتها كلا حسب مجاله (الروقي، ٢٠٢١).

وعاش أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة أسيوط أثناء بداية الجائحة فترات عصيبة نتيجة عدم مقدرتهم على التواصل المباشر مع الطلاب لتلقي المحاضرات، والسكاشن إلى أن سارعت وزارة التعليم العالي المصرية إلى وضع خطط بديلة لاستمرار التعليم عن بُعد، وإيداء نوع من المرونة التنظيمية حيث تم فيها الاستعانة بمنصات التعليم الإلكتروني المتاحة يقابلها استمرار الأعمال الإدارية، والبرامج والأنشطة التعليمية من خلال الأنظمة الإلكترونية المتوفرة، فأصبحت الاجتماعات والدورات التدريبية، وتبادل الوثائق والمستندات، وتقديم المحاضرات

التعليمية، والسكاشن، يتم من خلال منصات إلكترونية مجهزة، وتم الاستعانة ببرامج، وأنظمة المراسلات التقنية، واستخدام برامج الهواتف الذكية العديدة مثل: Zoom و WhatsApp و Microsoft Teams أو من خلال صفحات على وسائل التواصل الاجتماعي وأشهرها Facebook

وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل ظروف جائحة كورونا (COVID-19) على الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بجامعة أسيوط كمحاولة لاستكمال الجهود البحثية في هذا المجال الإداري في البيئة العربية.

١ - مشكلة الدراسة Problem Research :

تم الإبلاغ عن جائحة كورونا (COVID-19) العالمية لأول مرة في مدينة ووهان، الصينية وذلك في أواخر ديسمبر ٢٠١٩م ، ومع الإبلاغ عن أول حالة في الولايات المتحدة الأمريكية في يناير ٢٠٢٠م (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠م^(*))، ومنذ ذلك الحين تسببت جائحة COVID-19 في تعطيل الحياة في كل ركن من أركان العالم تقريباً، مما أدى إلى إصابة الملايين، وذلك وفقاً لأحدث الإحصاءات الصادرة عن منظمة الصحة العالمية (WHO) .

ورغم أن ظاهرة العمل عن بُعد لا تزال جديدة نسبياً في الأدب الأكاديمي في البيئة العربية، إلا أنها أصبحت خلال الفترة الأخيرة تتال اهتماماً متزايداً من الباحثين في كل من الأصول التطويرية، والبحوث التطبيقي حيث يشهد العالم الآن ظروفًا استثنائية غير مسبوقة فرضتها تداعيات ما بعد جائحة كورونا (COVID-19) خاصة مع انتشار الوباء بسرعة، حيث تم إغلاق العالم فعلياً، وصدرت أوامر للأفراد بأن "يحتمون في أماكنهم"، وانتقلت الشركات، والمدارس، والجامعات حول العالم من العمل الذي يتم وجهاً لوجه إلى العمل في المنزل، والمكاتب الافتراضية، والفصول

* (<https://www.who.int/ar>)

الدراسية الافتراضية، لذلك نستطيع القول إن جائحة كورونا سرعت من عملية تطبيق العمل عن بُعد بشكل أوسع، وكانت هذه الأزمة بمثابة الاختبار الحقيقي لجاهزية دول العالم في مجال التقنية.

فقد بدأ الأمر بافتراض أساسي مفاده أن الانتقال من المكتب الفعلي إلى بيئة العمل عن بُعد لمعظم المنظمات يُمثل تحديات، حيث كانت هذه التحديات تتعلق بالبنية التحتية من حيث الاحتياجات المادية للاتصال بالإنترنت، والأجهزة، وكذلك التواصل من حيث الاتصال الرسمي، وغير الرسمي أو المعلومات الرسمية وغير الرسمية وقنوات صنع القرار، بينما ظلت قنوات الاتصال التنظيمية التقليدية سليمة إلى حد كبير لعمليات الاتصال الرسمية بفضل التطورات التكنولوجية (على سبيل المثال: منصات الاجتماعات الافتراضية، والبريد الإلكتروني، والرسائل الفورية، والشبكات الداخلية) ، حيث بدأ أن فرص الاتصال الرسمي أو التلقائي أصبحت محدودة للغاية (9: Vomacka, Tanya, 2022).

ولقد دفعت تلك التطورات في تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، مثلاً: برامج الهواتف الذكية، ومؤتمرات الفيديو، والإنترنت اللاسلكي عالي السرعة إلى تبني العمل عن بُعد (Cabaniss, 2019)، ونستطيع أن نجزم القول إن هذا الانتقال التحفيزي المفاجئ إلى العمل عن بُعد للعديد من المؤسسات، قد وفر للمنظمات فرصة نادرة لتجربة مكان العمل البعيد على أساس تجريبي، في حين أن معظمهم ربما لم يفكروا في طريقة العمل هذه قبل حدوث هذا الوباء (Clancy, 2020)

وبالتالي فقد تقدم العمل عن بُعد عالمياً في القرن الحادي والعشرين بسبب تلك الجائحة العالمية التي أدت إلى قيام العديد من المنظمات بمرونة تنظيمية تمثلت في تحويل أعمالها عن بُعد (Humphreys, 2020)

ووفقاً لأحدث الدراسات في البيئة الأجنبية (e.g., Cabaniss, 2019 ; Dingel & Neiman, 2020 ; Johnson, & Veletsianos, & Seaman, 2020 ; Guyot & Sawhill, 2020 ; Gomes, 2021) ، والتي تناولت العمل عن بُعد فقد أشارت أن فيروس كورونا قد غير بشكل مفاجئ طريقة عمل جميع المنظمات، ومنها الجامعات

حيث اضطر أعضاء هيئة التدريس إلى تبني العمل عن بُعد حيث أصبح الوباء العالمي الذي أحدثه Covid-19 يؤثر على مجموعة واسعة من القطاعات، مثل قطاع التعليم. وتُشير التقديرات إلى تضرر (٦٣) مليون أستاذ على المستوى العالمي، مما تسبب في حدوث أزمة في قطاع التعليم (Education International, 2020).

وفي إطار الجهود المكثفة لمواجهة تلك الجائحة، ومواجهة التفشي السريع لهذا الوباء قامت جمهورية مصر العربية إلى تنفيذ عدد من الإجراءات الاحترازية، للوقاية من هذه الجائحة، حيث أوقفت العمل في عدد من القطاعات، من بينها المؤسسات التعليمية، والجامعات التي عَمدت إلى توظيف العمل عن بُعد بالكامل للتكيف مع الأوضاع الطارئة، وأصبحت بعض الجامعات امامها تحديات كثيرة، منها قدرتها على التواصل مع أعضاء هيئة التدريس، والموظفين ، والطلاب في ظل الحاجة إلى تجهيزات تقنية، ومنصات تعليمية، وموارد بشرية مؤهلة، وتشريعات إدارية تُسهم في تنظيم العمل عن بُعد في تلك الفترة العسيرة.

ونستطيع أن نُجزم القول أن جامعة أسيوط قد أبدت مرونة تنظيمية كبيرة في ضوء الإمكانيات المتاحة حيث شكلت لجنة مركزية عليا لوضع خطة لإدارة العمل عن بُعد، ومتابعة تطبيقاتها، وشرعت في تحويل جميع تعاملاتها عن بُعد، وهيأت المنصة التعليمية (MODEL)، وشرعت في تدريب، وتأهيل منسوبيها للتحويل نحو العمل عن بُعد الذي يعتمد على توفر بنية تقنية متكاملة.

ولمزيد من التعرف على مشكلة الدراسة من الناحية الميدانية قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية* في شهر ديسمبر عام ٢٠٢١م، على عينة ميسرة قوامها (٥٠) مفردة من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، وذلك عن طريق مجموعة من العبارات تهدف لاستطلاع درجة توافر متغيرات الدراسة في الجامعة محل الدراسة، حيث طُلب من المستقضي منهم تحديد درجة حدوث كل عبارة من هذه العبارات في بيئة عملهم طبقا لأسلوب ليكرت الخماسي، وقد أوضحت نتائج

(* تم إجراء دراسة استطلاعية ميدانية عن طريق تصميم قائمة استقصاء تحتوي على مجموعة من الأسئلة ، للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الخاصة بمتغيرات الدراسة، وتم تطبيقها على عينة قوامها (٥٠) مفردة ، وتم ذلك خلال شهر ديسمبر من عام (٢٠٢١م).

الدراسة الاستطلاعية وجود اتفاق معنوي بين أفراد العينة على درجة توافر متغيرات الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الاتفاق لکندال (٠,١٦٣) عند مستوى معنوية ١%، وذلك على النحو الموضح بالجدول (١) التالي:

جدول رقم (١)

درجة اتفاق أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حول مدى توافر متغيرات الدراسة

بيان	حجم العينة	قيمة معامل كندال	٢٤	درجات الحرية	مستوى المعنوية
الإحصاءات	٥٠	٠,١٦٣	٣١,٧١٨	٥	0,000

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات التحليل الإحصائي. ن = ٥٠ مفردة

كما أوضحت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن المتوسطات لدرجة توافر متغيرات الدراسة الثلاثة تتراوح من (٣,٦٩) إلى (٤,١١) وبانحرافات معيارية تتراوح من (٠,٩٤٦) إلى (١,٣١) وذلك على النحو الموضح بالجدول (٢) التالي:

جدول رقم (٢)

درجة توافر متغيرات الدراسة حسب آراء أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية

الأداء الابتكاري IP	المرونة التنظيمية OF	مقومات العمل عن بُعد RW			المتغير والبعد
		التكنولوجي RWT	التعليمي RWE	الإداري RWM	
٣,٨٨	٣,٦٩	٣,٩٠	٤,١١	٣,١٨	الوسط الحسابي
٠,٩٤٩	٠,٩٤٦	٠,٩٩٣	١,٣١	١,٠٤	الانحراف المعياري

ن = ٥٠ مفردة

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج برنامج SPSS

وبناءً على ما سبق، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، والدراسة الاستطلاعية، ونظراً للأهمية التي يحتلها موضوع العمل عن بُعد، وانطلاقاً من أهمية التعليم عن بُعد في العصر الجديد، وإيماناً بالخطر الذي يهدد مستقبل التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي بجامعة أسيوط بصفة خاصة، والاتجاه العالمي باعتبار العمل عن بُعد خياراً مستداماً في المستقبل القريب نتيجة للظروف الراهنة، وانطلاقاً من أهمية العمل عن بُعد في ظل الأزمات، فإن مشكلة الدراسة الحالية تتبلور في التساؤلات البحثية التالية:

١/١- ما هي طبيعة العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط؟

٢/١- ما هي طبيعة العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والمرونة التنظيمية؟

٣/١- ما هي طبيعة العلاقة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط؟

٤/١- هل تقوم المرونة التنظيمية بدور المتغير الوسيط في العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط؟

٢- أهداف الدراسة Research Objectives :

انساقاً مع ما سبق ذكره في مشكلة الدراسة، وأسئلتها البحثية، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١/٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.
- ٢/٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والمرونة التنظيمية.
- ٣/٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.
- ٤/٢- التحقق من الدور الوسيط للمرونة التنظيمية في العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.
- ٥/٢- تقديم مجموعة من التوصيات لجامعة أسيوط، قد تسهم في فهم أفضل لمتغيرات للعمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والتي يأمل الباحث أن تحسن من الوضع الحالي إلى وضع أفضل مستقبلاً.

٣- أهمية الدراسة Significance of the Research:

تستمد الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات بعضها نظرية، والأخرى تطبيقية (عملية)، كما يلي:

١/٣ - الأهمية النظرية (الأكاديمية):

تأتي أهمية الدراسة الحالية من ندرة الأبحاث - على حد علم الباحث - في البيئة العربية التي تناولت متغيراتها (مقومات العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري) بما يمثل ذلك من إضافة إلى أرث الأدب الإداري الحديث، حيث تساهم دراسة تلك المتغيرات في تعزيز دورها في الجامعات، وخاصة أن مفهوم العمل عن بُعد - كمفهوم جديد - فرض وجوده على مستوى جميع المؤسسات، وأصبح مطالاً

علينا في ضوء أزمة جائحة (COVID-19) وما زلنا الي الآن نعيش تداعياتها، مما يتطلب معرفة مقومات العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري، وقدرة تلك المتطلبات على الوفاء بأهداف العمل المتميز بجامعة أسيوط، خصوصاً أن العمل عن بُعد قد فتح آفاقاً جديدة للمؤسسات، وللجامعات للاهتمام بهذا النوع من العمل لمواجهة الأزمات التي قد تتعرض لها تلك الجامعات مستقبلاً.

وفي نفس المضمار ترجع الأهمية الأكاديمية للدراسة لأهمية موضوع المرونة التنظيمية التي تعد أحد المداخل الأكثر حداثة، واستعمالاً من قبل الباحثين الذين يسعون إلى تحقيق التكامل بينها، وبين الأساليب الإدارية الحديثة ومن ثم تناولها نظرياً، وميدانياً يعد تواصلًا مع هذا التكامل.

٢/٣ - الأهمية العملية (التطبيقية):

ترجع الأهمية التطبيقية للدراسة من أهمية مكان تطبيقها ألا وهي جامعة أسيوط كأحد الجامعات الرائدة في صعيد مصر، ومن ضمن أفضل الجامعات الحكومية المصرية المعروفة، والمعدودة على أصابع اليد، والتي تتميز بسمعة وجودة معروفه في مصر، والوطن العربي لأنها تضم نخبة من أفضل الأساتذة سواء في قطاع الطب أو القطاع الهندسي أو قطاع العلوم الإنسانية، والتربوية، والاجتماعية، لذلك يزيد هذه الدراسة أهمية اتخاذها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط كمجال للدراسة.

ومن ناحية أخرى يزيد من الأهمية التطبيقية لتلك الدراسة تناول ظروف تطبيقها جائحة كورونا (COVID-19)، وتأثير العمل عن بُعد على الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، ولذلك فهي تتناول إحدى القضايا التطبيقية التي أهتم العالم أجمع بها في الفترة الأخيرة، والتي ألفت بظلالها على مختلف مناحي الحياة، وخاصة العملية التعليمية بالجامعات، ومنها جامعة أسيوط كمرتكز لتطبيق تلك الدراسة.

كما يؤمل أن تساعد نتائج الدراسة الحالية- إذا تم تفعيلها- المسؤولين في جامعة أسيوط في مواجهة ظروف تفشي الأمراض، والأوبئة الفتاكة بالبشر مثل جائحة

كورونا أو تفعيل العمل عن بُعد في المستقبل (العمل من المنزل لفترات خاصة في أوقات الأزمات)، وبما يفيد العملية التعليمية بالجامعة، ويساهم في زيادة المرونة التنظيمية لها، والارتقاء بالأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بجامعة أسيوط.

٤- الإطار النظري Theoretical Framework :

يعرض هذا الجزء الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة الثلاثة، وذلك على النحو التالي:

١/٤- العمل عن بُعد Remote Work:

ويتناول هذا الجزء الإطار النظري للمتغير المستقل العمل عن بُعد من خلال مجموعة من النقاط كما يلي:

١/٤-١ مفهوم العمل عن بُعد:

نستطيع أن نُجزم القول بان المتتبع للفكر الحديث سوف يصل إلى نتيجة مفادها انه لا يوجد مفهوم موحد للعمل عن بُعد ، حيث هناك مفاهيم مختلفة تدل على مضامين، ومعاني هذا المصطلح، مثل: العمل عن بُعد Teleworking ، Flexiplace ، ، Flexwork أو العمل من خلال شبكات الاتصال Networking أو العمل من مسافات بعيدة Telecommuting، وفي أحيان أخرى، يطلق عليه البعض العاملين خارج الموقع Workers Off- sit أو العاملين عن بُعد Workers-Remote ، والعمل من المنزل Work from Home أو العمل الافتراضي Default Work أو العمل المرن كل هذه المصطلحات عادة ما تُشير إلى مفهوم العمل عن بُعد، والآن تستخدم بشكل تبادلي. (Hill, 2021) .

لذلك نستطيع القول أن الباحث في أغوار ذلك المفهوم لتبيان مضمونه سوف يرى وجهات نظر متعددة على سبيل المثال يرى Cabanis (2019) أن العمل عن بُعد يقصد به "أن الموظف قد يعمل في مكان عمله لبعض الوقت ربما تكون هناك بعض

أيام الأسبوع التي يعمل فيها الموظف من المكتب ، بينما يعمل في أيام أخرى من المنزل".

ويرى البعض أن العمل عن بُعد يقصد به "تمكن الفرد من أتمام مهامه الوظيفية من مكان بعيد عن مقر عمله الرئيسي، من خلال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات الحديثة" (العمور، ٢٠٢١)

ويرى (Segreti (2022) أن أساس العمل عن بُعد هو العمل من المنزل، وقد يعمل الموظف خارج منزله فمثلاً يمكن للموظفين العمل في الأماكن العامة مثل: مكتبة أو مقهى أو استئجار مكتب في مبنى غير مملوك لصاحب العمل.

وفي السياق ذاته يرى البعض أن العمل عن بُعد يقصد به "أية محتوى تعليمي أو تقنيات تعلم يتم تسهيلها وتقديمها بواسطة التكنولوجيا الالكترونية، ويكون فيه العمل قائماً على الفرد بدلاً من الاعتماد على المنظمة بشكل اكبر" (Malik et al., 2016 : 1042)

ويرى آخرون (Choudhury et al., 2021) أن العمل عن بُعد يقصد به العمل من أي مكان (WFA) يوفر مرونة جغرافية بحيث يمكن إكمال العمل على أكماله وجه إلكترونيًا.

وبناءً على ما سبق، يُعرف الباحث مفهوم العمل عن بُعد بأنه "العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس أو والمعاونين للقيام بالمهام الوظيفية المكلفين بها دون تواجده داخل الجامعة، وغالباً ما يتم من المنزل أو أي مكان آخر، وذلك باستخدام الوسائل، والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وباستخدام شبكة الإنترنت".

٢/١/٤ - إيجابيات العمل عن بُعد:

في خضم حديثنا عن إيجابيات العمل عن بُعد يمكننا القول إن هناك عدة دراسات (e.g: Schall, 2019 et al., 2021 ; Ghislieri et al., 2021 ; Hill, 2021) ، أوضحت أن العمل عن بُعد له عدة إيجابيات نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

٤/١/٢-أ- يُتيح العمل عن بُعد للموظفين الحصول على توازن أفضل بين العمل والحياة ، ويسمح لهم بأداء أكثر كفاءة وفعالية في العمل.

٤/١/٢-ب - يُحسن جودة الحياة، والروح المعنوية للموظفين.

٤/١/٢-ج - يُقلل العمل عن بُعد من التكاليف التشغيلية المرتبطة بعمل الموظفين

٤/١/٢-د - العمل عن بُعد له تأثير إيجابي على كل من الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي.

٤/١/٢-هـ - يؤدي العمل عن بُعد إلى زيادة الإنتاجية، وانخفاض معدلات الغياب، ودوران الموظفين، وكذلك تحسين الولاء التنظيمي.

٤/١/٣- مقومات العمل عن بُعد:

سوف تركز الدراسة الحالية على ثلاث مقومات للعمل عن بُعد وهي كالتالي:

(الروقي، ٢٠٢١):

٤/١/٣-أ- مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري: ويتم ذلك من خلال تنفيذ الأعمال الإدارية التقليدية في المنزل، وعقد اللقاءات للمجالس العلمية واللجان الدائمة مع أعضاء هذه المجالس، واللجان عن بُعد في المنزل دون الحضور إلى مقر الجامعة، وهذه الاجتماعات التي تُعقد عبر برامج للاجتماعات تحقق الفائدة المرجوة بأقل التكاليف في الوقت، والجهد، والمال، كما أنها تسهم في تحقيق التواصل الدائم بين القيادات وكوادر العمل الإداري والأكاديمي متى ما دعت الحاجة إلى ذلك.

٤/١/٣-ب- مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي: ويتم ذلك من خلال تقديم التعليم عن بُعد من خلال منصات التعليم الإلكتروني، كما أن المؤتمرات والملتقيات العلمية يمكن تنظيمها عبر المنصات الإلكترونية دون أي حواجز زمنية أو جغرافية، وتستطيع الجامعات تقديم العمليات التدريسية، وبرامجها

التدريبية عن بُعد بحضور مختلف الفئات إلكترونياً من خلال التطبيقات الإلكترونية.

٤/١/٣-ج- مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني (التكنولوجي): ويقصد بذلك ضرورة العمل على امتلاك الجامعات لمقومات العمل عن بُعد، من أجهزة، ومعدات، وبنية تحتية، وشبكات رقمية مجهزة، ومتصلة بشبكات إنترنت قوية، وتوفير بيئة تقنية قادرة على الوفاء بمتطلبات العمل عن بُعد، خاصة في ظل توجهه للاعتماد على التعليم عن بُعد كأحد الخيارات المستقبلية.

٤/٢- المرونة التنظيمية Organizational Flexibility :

ويتناول هذا الجزء سرد جانب من الإطار النظري للمتغير الوسيط (المرونة التنظيمية) من خلال مجموعة من النقاط كما يلي:

٤/٢/١- مفهوم المرونة التنظيمية:

يتركز مفهوم المرونة التنظيمية بالمقدرة على التكيف مع التطورات، والمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية والداخلية، والتطور لإيجاد فرص حقيقية في البيئة الخارجية للمنظمة (Han & Zhang, 2021)

وهناك من يرى أن المرونة التنظيمية يقصد بها الجاهزية، والقدرة التي تمتلكها المنظمة من أجل إحداث التغيير الأمر الذي يؤدي إلى التكيف مع الظروف المختلفة (Srouf & Baird & Schoch, 2016).

كما عرفها آخرون (Lim et al., 2012) بأنها القدرة علي الاستجابة للتغيرات مع الظروف البيئية .

ويستخلص الباحث من التعريفات السابقة بان المرونة التنظيمية للجامعة يقصد بها قدرة المنظمة (الجامعة) علي التعامل، والاستجابة للظروف الطارئة أو الأمور غير المعتادة، والنجاح في النهاية في الارتفاع بمستويات الأداء الجامعي، وأداء الأعمال الإدارية، والتعليمية المعتادة.

٢/٢/٤ - محددات المرونة التنظيمية:

هناك عدة محددات أساسية للمرونة التنظيمية تناولتها بعض الدراسات (e.g. Bokhari et al., 2020 ; Sabuhari et al., 2020) يمكن تبينها على النحو الآتي :

٢/٢/٤/أ- ثقافة التعلم التنظيمي: وتتمثل بمقدرة المنظمة على البقاء على المدى الطويل على أن تكون قادرة على مواجهة الظروف المتغيرة التي تتعرض لها بكل كفاءة واقتدار.

٢/٢/٤/ب- الهيكل التنظيمي: وهو يعبر عن مقدرة السلطة على الاتصال لأجل تسهيل عملية اتخاذ القرارات، كما وتزداد الخصائص اللامركزية عندما تتعاضم مستويات المرونة داخل المنظمة

٢/٢/٤/ج- القدرات المعرفية، والتكنولوجية: وتتمثل بالجهود التقنية والفكرية، والتي تؤثر بشكل أساسي على تحويل العمليات والمعرفة والموارد إلى خدمات نهائية.

٢/٢/٤/د- التدريب، والتطوير : يجب أن تمتاز المنظمة بالتطور المستمر، وذلك من خلال تحسين مهارات عاملها، الأمر الذي يلقي بظلاله الإيجابية على حُسن سير، وأداء المنظمة، ومقدرتها على القيام بمهامها.

٣/٢/٤ - أبعاد المرونة التنظيمية:

حدد كل من (Shukla & Sharma (2019) و (Lim et al., (2011) أبعاداً للمرونة التنظيمية كما يلي:

٣/٢/٤/أ- المرونة الإستراتيجية : **Strategic Flexibility** وتتبع المرونة الإستراتيجية من تلك القدرات التي توفر مجموعة متنوعة من الخيارات الإستراتيجية التي يمكن تنفيذها بسرعة عالية نسبية مثل مرونة القدرات التي

تمكن الإدارة من تغيير طبيعة الأنشطة وترتبط بأهداف المنظمة أو البيئة وتتضمن إستراتيجيات التغيير ، والتكتيكات للتكيف مع التغيير السريع بالأسواق.

٤/٢/٣-ب- المرونة التشغيلية : **Operational Flexibility** وتوفر المرونة التشغيلية الاستجابة السريعة للتغيرات، والهدف منها تحقيق أقصى قدر من الكفاءة وتقليل المخاطر في السوق المتقلبة ، وتُشير إلى الأجهزة والآلات والمعدات والبرمجيات المعروفة المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات.

٤/٢/٣-ج- المرونة التكتيكية: **Tactical flexibility** وتدعم المرونة التكتيكية التكيف في الهيكل التنظيمي وعمليات اتخاذ القرارات ، والاتصال المناسب مع الظروف المتغيرة بطريقة متطورة.

٤/٢/٣-د- المرونة الهيكلية: **Structural flexibility** وتُشير المرونة الهيكلية إلى قدرة الإدارة على تعديل عمليات الاتصال في الهيكل التنظيمي بالسرعة اللازمة وبطريقة أكثر تطوراً بما يتناسب مع التغييرات البيئية. وعليه فإن المرونة الهيكلية تُشير إلى قدرة المنظمة على إعادة تشكيل نفسها هيكلية، وترتيب المهام والوظائف، وتنوع الأدوار الوظيفية للعاملين ومقدرتهم على أداء أكثر من عمل في آن واحد، وتوزيع مهام العمل بما يتوافق مع التغييرات البيئية باستمرار.

٣/٤- الأداء الابتكاري **Innovative Performance**

ويتناول هذا الجزء جانب من الإطار النظري للأداء الابتكاري من خلال عدة نقاط كما يلي:

٤/٣-١- مفهوم الأداء الابتكاري:

يُعد الأداء الابتكاري مزيج من القدرات، والجهود والخصائص الشخصية التي يُمكن أن تؤدي إلى نتائج أصيلة أو جديدة، ومفيدة سواء كانت للفرد نفسه أو للمنظمة أو للمجتمع ككل، إذ يُشير الأداء الابتكاري إلى الطريقة التي يفكر بها الأشخاص بطريقة مبدعة في التعامل مع المشكلات، ويعد التفكير جزءاً من الابتكار، هذا من

جانبا، وكذلك دور كل من الخبرة، والدافع من جانب آخر. (حمد وسعيد، ٢٠٢٠: ٢٤٤)

وغالبا ما يستخدم الابتكار (Innovation)، والإبداع (Creativity) في بعض الدراسات، والقواميس كمترادفين، وقد تطرق الباحثون لهما من زوايا مختلفة؛ تبعا لنتابين فلسفة كل منهم، ونظرته للابتكار، وميز بعضهم بينه، وبين الإبداع، وأعطوا لكل منهما مفهوم خاص به.

حيث يرى Jain (2010) أن الابتكار عملية اجتماعية بمعنى أن هناك تفاعلاً بين أولئك الذين يبتكرون، وأولئك الذين يتأثرون بالابتكار، وهناك اعتراف بأن عمل أحد الأفراد سوف يؤثر على الآخرين من حيث إجراء التغييرات مثال على ذلك الحصول على الدعم، والموارد اللازمة لتنفيذ الأفكار الجديدة، والسعي لامتلاك تكنولوجيا جديدة.

لذلك نجزم القول أن جوهر الأداء الابتكاري هو أداء فعال يؤدي إلى التطبيق الناجح للأفكار المبدعة في المنظمات، وكل ما يرتبط بالعلاقات بين الأفراد الذين يتفاعلون معا، لتحقيق أهداف المنظمة، أي أنه أسلوب أو طريقة جديدة غير مألوفة للعمل أو نظام إداري مختلف للوصول إلى أداء أفضل في ضوء التوجه لتحقيق الجودة، والتميز الإداري (Naseer et al., 2016: 491)

وبالنظر إلى هذه التعريفات يلاحظ الباحث أنها وإن كانت مختلفة في ظاهرها إلى أنها تتفق من حيث المضمون على أن الأداء الابتكاري يُعبر عن "قيام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بطرح، وتطبيق فعلي لأفكار جديدة ومفيدة، فيما يتعلق بإجراءات، وأساليب العمل (العملية التدريسية)، من أجل تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة) بشكل أفضل، والقيام بالعملية التدريسية على أكمل وجه".

٢/٣/٤ - أبعاد الأداء الابتكاري :

تناولت العديد من الدراسات السابقة أبعاد الأداء الابتكاري (e.g. Gupta & Singh, 2015 ; Mader-Clark & Guerin, 2016) وسوف تعتمد الدراسة

الحالية علي أبعاد الأداء الابتكاري التي تناولتها دراسة سعد، (٢٠١٣) وذلك على النحو التالي:

٤/٣/٢-أ- القدرة على حل المشكلات:

هناك عديد من المشكلات التي تعترض المنظمات التعليمية ومن بينها جامعة أسبوت - وخاصة في ظل فترة كورونا- والتي تتجم عن وجود فجوة بين الواقع الفعلي للأداء، وبين الأهداف، والخطط، والإستراتيجيات؛ ولكن قليلا من مديري هذه المنظمات من يحاول من خلال عملية البحث، والاستكشاف خلق بدائل لم تكن معروفة من قبل، سواء أكان ذلك بالنسبة للإدارة التي يعمل فيها، أم لغيرها من الإدارات الأخرى، على أن تكون هذه البدائل من الحداثة، والجدة ؛ لتضييق فجوة الأداء.

لذا فمن الضروري لأعضاء هيئة التدريس ، والمعاونين، تعلم وحل المشكلات بطريقة ابتكاريه، وهو ما يعني تغيير التفكير، وتشجيعه، ليكون أكثر مرونة، وسلاسة، وهذا يتطلب تنمية المهارات، والقدرات الابتكارية في اكتشاف المشكلات التنظيمية، والتنبؤ بها، ووضع الحلول، والبدائل الإستراتيجية لها، فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها، بل هي التي نكتشفها، ونعمل على حلها.

وتتطلب القدرة على حل المشكلات أن يتمتع عضو هيئة التدريس أو المعاون بمهارات التخطيط الاستراتيجي، من حيث استخدام مصفوفة SOWT، أي تحديد نقاط القوة، ونقاط الضعف، والفرص، والتهديدات، وهذا ما يطلق عليه البعض: برنامج الابتكار الاستراتيجي.

٤/٣/٢-ب- سعة الاتصال الإداري:

تعد مهارة الاتصال من المهارات الأساسية التي يجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، لكي يكون مبتكرين، ولكي يستطيع تبادل الأفكار مع الطلاب، وأعضاء الجهاز الإداري بالجامعة، كما يجب تدريب أعضاء هيئة التدريس علي الابتكار عن طريق تطوير أساليب العمل من خلال استخدام أحدث الأساليب

التكنولوجية، والمنصات التعليمية، ووسائل التواصل الاجتماعي التي تُستخدم في العملية التعليمية.

ويجب أن يكون هناك أسلوب للتواصل، والاتصال تعرض من خلاله الأهداف، والتوقعات بلغة واضحة، ذات معنى، من منظور قائد المؤسسة (القيادات الجامعية، وعمداء الكليات)، وإلى أصغر معاوني أعضاء هيئة التدريس المشاركين في العملية التعليمية كما يجب أن يتشارك كل من القيادات، ورؤساء الأقسام مع أعضاء هيئة التدريس في تحديد الأداء المطلوب.

ج - ٢/٣/٤ - روح المجازفة:

هناك بعض أعضاء هيئة التدريس والمعاونين يكون لديهم بعض الأفكار، والمقترحات المطورة للعمل، ولكن لا ترى طريقها للنور، خوفا من فشلها، أو من صرف الموارد المالية على أفكار لا مجال لتطبيقها، أو المساءلة، والمحاسبية من قبل السلطات الإدارية العليا بالجامعة، لذا فلا بد من أن يمتاز أعضاء هيئة التدريس، والمعاونين بروح المجازفة، وتحمل المصاعب لتطوير أداء العملية التعليمية، وأساليب التدريس للأفضل خاصة في ظل الأزمات مثل كورونا .

فالابتكار قائم على الإبداع، لا تقليد الآخرين، لذلك يجب أن يُعطى أعضاء هيئة التدريس، والمعاونين حرية كبيرة في تطبيق أفكارهم، ويجب أن تتركز هذه الحرية في المجالات الرئيسية للعمل، والمتعلقة بالعملية التعليمية، وتصب في الأهداف الأهم، والمطلوب تحقيقها في هذا المجال.

د - ٢/٣/٤ - تشجيع الابتكار، ودعمه:

أن دعم الأداء الابتكاري يتطلب من الإدارة الجامعية مجموعة من الأدوار الإدارية، والتي تتمثل في الكشف عن القدرات، والسمات الابتكارية لدى أعضاء هيئة التدريس، والمعاونين، وتوجيه كافة عناصر العملية الإدارية لدعمها، ورعايتها وفق تخطيط علمي، وتنظيم البيئة الجامعية الابتكارية، وتوفير الإمكانيات اللازمة إياها،

وتقديم الحوافز المادية، والمعنوية لأفكار أعضاء هيئة التدريس، والمعاونين، وإنتاجهم الابتكاري.

وهذا يعني أنه يجب أن يكون لدى رؤساء الأقسام العلمية بالجامعة القدرة على اكتشاف الخبرات، والمهارات، والكفايات المميزة، والمتفردة لأفراد الأقسام العلمية بالكليات، وتشجيعها، ودعمها، خاصة تلك التي تنتج أفكاراً جديدة، وتقدم إبداعات، أو ابتكارات، ويمكن تشجيع الابتكار عن طريق تبني تعديل نظام إدارة الأداء لتشجيع الأفكار الجديدة ذات القيمة التي يكون مردودها طويل الأجل.

٥- الدراسات السابقة:

ونقدم هنا عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة بهدف إعطاء مبرر منطقي، وعلمي لبناء نموذج الدراسة، وإمكانية بلورة فروضها، لذلك قد تم تصنيف تلك الدراسات إلى عدة مجموعات كما يلي:

المجموعة الأولى: الدراسات السابقة للعلاقة بين العمل عن بُعد، والأداء الابتكاري:

نستهل تلك المجموعة بالدراسة التي قام بها (Gomes (2021) والتي استهدفت في جزء منها التعرف على العلاقة بين العمل عن بُعد، وأداء أعضاء هيئة التدريس الابتكاري، وطبقت على عينة مقدارها (١٢٦) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بإحدى الجامعات البرتغالية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إن هناك علاقة إيجابية بين العمل عن بُعد والأداء الوظيفي الابتكاري المعتمد على تكنولوجيا المعلومات حيث إن كليات التعليم العالي بالبرتغال كان عليها أن تحول شكل عملها إلى العمل عن بُعد بدلاً من العمل العادي، مما أدى إلى زيادة استخدام تقنيات اتصالات المعلومات. وبالتالي فقد أدى مستوى أعلى من المشاركة في العمل عن بُعد إلى مستويات أعلى من الأداء الوظيفي الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس.

وكذلك قام (Hill (2021) بدراسة للتعرف على العوامل التي تشرح عملية اعتماد العمل عن بُعد من قبل المنظمات في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٢٥٩) من مديري بعض المنظمات الأمريكية، وكان من بين

أهدافها معرفة العلاقة بين تبني المنظمات للعمل عن بُعد، ومستوى أداء المنظمات الابتكاري، وقد توصلت تلك الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين العمل عن بُعد والأداء الابتكاري بتلك المنظمات.

واستهدفت الدراسة التي قام بها الخطيب (٢٠٢١) قياس أثر تطبيق العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين خلال جائحة (كوفيد-١٩)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٨٠) فرداً من العاملين في القطاع الهندسي الأردني، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مجالات تطبيق العمل عن بُعد، وإنتاجية الموظفين، وكذلك أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتطبيق العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين، وأوصت الدراسة بالعمل على توفير المتطلبات اللازمة لتفعيل تطبيق العمل عن بُعد، والمتمثلة في وجود الدعم الفني والتقني من خلال إتاحة الأجهزة المطلوبة، وملحقاتها ووسائل الاتصال عن بعد. وكذلك توصي بالعمل على تطوير أساليب علمية القياس مستوى الإنتاجية الفعلية خلال تطبيق العمل عن بُعد.

وفي السياق ذاته قام Frack (2022) بدراسة تناولت في جزء منها التعرف على العلاقة بين العمل عن بُعد، وإنتاجية الموظفين، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٣٥٠) من العاملين بشركة Amazon MTurk الأمريكية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود تأثير إيجابي للعمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين خلال فترة (COVID-19).

كذلك قام Segreti (2022) بدراسة للتعرف على أثر بيئة العمل عن بُعد في ضوء جائحة كورونا على الأداء الابتكاري، للعاملين في شركات لتطوير البرمجيات بالولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة عدة نتائج منها: وجود أثر إيجابي لبيئة العمل عن بُعد في ضوء جائحة كورونا على الأداء الابتكاري، وأقرت الدراسة بضرورة تنفيذ بعض هياكل العمل عن بُعد، وقررت الإدارة تنفيذ سياسة العمل عن بُعد بشكل متطور لما له من نتائج إيجابية على الأداء الابتكاري للعاملين.

المجموعة الثانية: الدراسات السابقة للعلاقة بين العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية:

في خصم الدراسات الحديثة التي تناولت العلاقة العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، أجري كل من Wang et al. (2019) دراسة للتحقيق في طبيعة العلاقة بين العمل عن بُعد والمرونة التنظيمية وقد تم تطبيقها على عينة يبلغ قوامها (٤٤٦) عاملاً مهنيًا يمثلون مختلف الصناعات، والمستويات التنظيمية، والمهن الذين عملوا عن بُعد يوم واحد على الأقل في الأسبوع من خلال استطلاع عبر الإنترنت، أشارت النتائج إلى أن العاملين عن بُعد الذين يعانون من العزلة النفسية يميلون إلى الشعور بأنهم أقل ارتباطاً عاطفياً بمنظماتهم، وأن هناك تأثير إيجابي للعمل عن بُعد على المرونة التنظيمية.

كذلك قام Hill (2021) بدراسة حديثة استهدفت في جزء منها التعرف على تأثير بين العمل عن بُعد على المرونة التنظيمية كأحد الخصائص التنظيمية التي يجب الاهتمام بها وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٢٥٩) من مديري بعض المنظمات العاملة بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت نتائج تلك الدراسة أن هناك تأثير إيجابي للعمل عن بُعد على المرونة التنظيمية لتلك المنظمات.

وفي السياق ذاته قام كل من Vomacka & Tanya (2022) بدراسة استهدفت في جزء منها التعرف على طبيعة تأثير العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، والاتصال التنظيمي، وقد تم تطبيقها على عينة يبلغ قوامها (٣٠٠) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بثلاث جامعات بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن هناك تأثير إيجابي للعمل عن بُعد على المرونة التنظيمية، والاتصال التنظيمي، وقد أضافت تلك الدراسة في تناول نظرية المرونة في الاتصال بمزيد من الدعم، وقد أوصت الدراسة بتنمية المرونة التنظيمية للجامعات الثلاثة عن طريق تقديم مجموعة من المبادئ أو الاعتبارات الإرشادية التي تتناول الاحتياجات المرتبطة بالعمل الأكاديمي أثناء فترة الأزمات مثل فيروس كورونا.

المجموعة الثالثة: العلاقة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري :

عند الحديث عن الدراسات التي تناولت العلاقة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري نُشير بدايةً إلى الدراسة التي قام بها كل من مرزوق، والبردان (٢٠١٨) والتي استهدفت في جزء منها التعرف على أثر المرونة، على الأداء الابتكاري، وقد تم اختيار عينة قدرها (٢٢٠) مفردة من العاملين بالشركات العاملة بتكنولوجيا المعلومات بالقرية الذكية بمدينة السادس من أكتوبر، وقد أسفرت نتائج الدراسة في جزء منها إلى وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لمرونة الموارد البشرية على الأداء الابتكاري، وفسرت ٢٧% من التباين في الأداء الابتكاري، وقدمت تلك الدراسة عدة توصيات منها ضرورة القيام بتطبيق نظم العمل عالية الأداء لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة مرونة الموارد البشرية الأمر الذي ينعكس بالتأثير الإيجابي على الأداء الابتكاري للشركات.

وفي ذات السياق قام قوقزة (٢٠١٩) بدراسة للتعرف على أثر مرونة البشرية على الأداء الابتكاري، مع التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٢٥٩) مفردة من العاملين في شركات الاتصالات الأردنية (زين، وأورانج، وأمنية)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمرونة الموارد البشرية على الأداء الابتكاري بالشركات محل الدراسة.

كما قام كل من Shalender & Yadav (2019) بدراسة استهدفت في جزء منها التعرف على تأثير مرونة الموارد البشرية (فئة المديرين) على أداء الشركات، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٩٢) مفردة من المديرين في مجال صناعة السيارات في الهند، وأظهرت نتائج الدراسة، أن هناك تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للمرونة على أداء تلك الشركات .

وفي المضمرة ذاته قام Danook (2021) بدراسة استهدفت في جزء منها التعرف على طبيعة تأثير المرونة التنظيمية الإستراتيجية على الأداء التنظيمي الابتكاري، وقد تمثلت العينة في (٤٦) مفردة من العاملين بشركة زين للاتصالات في العراق،

وتوصلت تلك الدراسة أن هناك تأثير إيجابي للمرونة التنظيمية الإستراتيجية لصناع المعرفة بشركة زين للاتصالات على الأداء التنظيمي الابتكاري بالشركة، وقد قدمت الدراسة عدة توصيات من أهمها: ضرورة تمكين صناع المعرفة ومنحهم الصلاحيات، وهذا يتيح لهم فرص التفكير وطرح أفكار جديدة ومناقشتها بحرية دون أي قيود، وإعطائهم المرونة الكاملة في التعامل مع المتغيرات البيئية لبناء منظمة متكاملة متكيفة مع بيئتها مرنة في تعاملها وهذا يضمن أفضل أداء ابتكاري.

وبعد أن انتهينا من سرد أغوار جانب من الفكر الإداري للدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين متغيرات الدراسة يمكننا التعليق على الدراسات السابقة في عدة نقاط كما يلي:

- تكشف المراجعة السابقة للدراسات عن أن الاهتمام بمتغيرات الدراسة الثلاثة كان موضع تركيز في السنوات الأخيرة (e.g. Shalender & Yadav, 2019 ; Wang et al., 2019 ; Danook, 2021 ; Gomes, 2021, ; Hill, 2021; Vomacka & Tanya, 2022 ; Frack, 2022 ; Segreti, 2022) ، وهو ما يدل على حداثة دراسة تلك المتغيرات على ساحة البحث العلمي حالياً، وعلى الرغم من ذلك، فهي تمثل مجالاً ما زال خاضعاً للبحث والمناقشة، حالياً، ومستقبلاً.

- من خلال استعراض الدراسات السابقة ونتائجها، نلاحظ ان اغلب الدراسات والبحوث ركزت على مقومات العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري كل على حدة، أو الربط بين متغيرين منهما فقط (على حد علم الباحث) إذا لم يجد الباحث الدراسة التي تجمع بين الثلاثة متغيرات، إذ تمثل الدراسة الحالية محاولة للربط بين هذه المتغيرات التي لم يتم التطرق إليها سابقاً.

- تباينت عينات الدراسات السابقة من باحث لآخر تبعاً لنوع المستقصى منه، ما بين موظفين، وطلاب، وأعضاء هيئة تدريس، إلا أن الدراسة الحالية اقتصر على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة أسيوط.

- تمت الاستفادة من جميع الدراسات السابقة؛ حيث أنطلق الباحث من نتائجها في تحديد مشكلة الدراسة، وإبراز أهميتها، وبناء أداة الدراسة، وفروضها، إضافة إلى معرفة الأساليب الإحصائية الملائمة، ومنهجية الدراسة، وكيفية إجرائها.

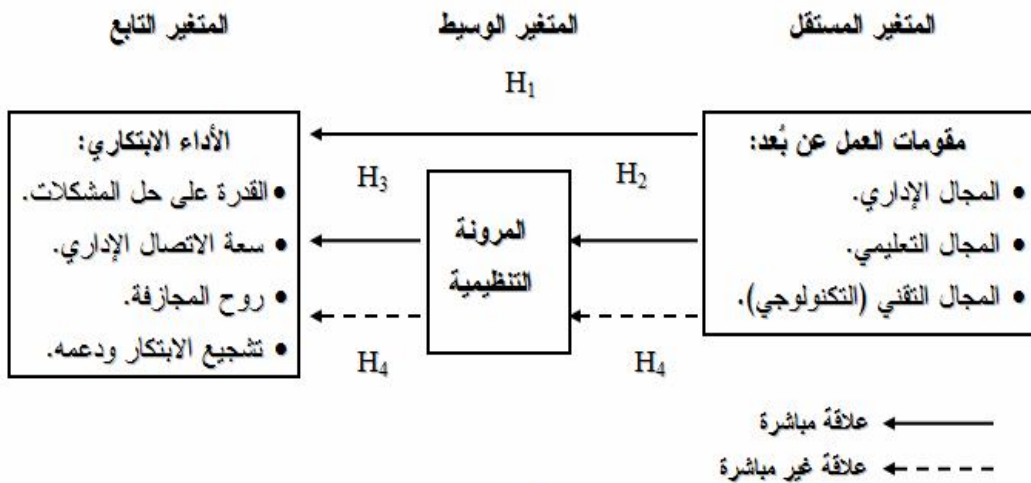
٥- منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستقصاء، وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فروض الدراسة، بالإضافة إلى استخدام المسح المكتبي، والاستفادة من مراجعة الدراسات السابقة، وبناء الخلفية النظرية للدراسة.

وفيما يلي توضيح للنقاط التي تغطي منهجية إجراء الدراسة ميدانياً وذلك كما يلي:

١/٥ - نموذج الدراسة، وصياغة الفروض Study model and Formulation of Hypothesis :

للإجابة عن تساؤلات الدراسة - التي سبق بيانها - تم تحديد نموذج الدراسة والذي يوضح متغيراتها على النحو المبين في الشكل التالي رقم (١):



شكل رقم (١)

النموذج المفاهيمي للدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة الثلاث، وكذلك التعرف على دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين تلك المتغيرات، ويتضح ذلك جلياً من خلال الاستفادة من مراجعة الدراسات السابقة، وبناءً عليها يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول:

يهدف الفرض الأول إلى اختبار العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، وقد بُني هذا الفرض على نتائج بعض الدراسات السابقة (e.g. Gomes, 2021 ; Hill, 2021; Frack, 2022 ; Segreti, 2022)، ووفقاً لذلك فقد تم صياغة الفرض الأول على النحو التالي:

H₁ " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط ."

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي:

H_{1.1} " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط ."

H_{1.2} " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط ."

H_{1.3} " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط ."

الفرض الثاني:

يهدف الفرض الثاني إلى اختبار العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والمرونة التنظيمية، وقد بُني هذا الفرض على نتائج بعض الدراسات السابقة (Hill, 2021; Vomacka & Tanya, 2022)، ووفقاً لذلك فقد تم صياغة الفرض الثاني على النحو التالي:

H₂ "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والمرونة التنظيمية".

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي:

H_{2.1} "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والمرونة التنظيمية".

H_{2.2} "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والمرونة التنظيمية".

H_{2.3} "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والمرونة التنظيمية".

الفرض الثالث:

يهدف الفرض الثالث إلى اختبار العلاقة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بجامعة أسبوت ، وبُني هذا الفرض على نتائج بعض الدراسات السابقة في البيئة الأجنبية (e.g. Danook, 2021 ; Shalender & Yadav, 2019) ، وبناءً عليها تتم صياغة الفرض كما يلي:

H₃ "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط."

الفرض الرابع:

يختبر الفرض الرابع دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، ويعكس هذا الفرض نموذج الدراسة، وقد تم بناءه نتيجة الربط بين نتائج الدراسات السابقة (e.g. Shalender & Yadav, 2019 ; Wang et al., 2019 ; Danook, 2021 ; Gomes, 2021, ; Hill, 2021; Vomacka & Tanya, 2022 ; Frack, 2022 ; Segreti, 2022) وهو يُمثل جانب من الإضافة العلمية التي سعت الدراسة الحالية لتناولها، وبالتالي فقد تم صياغته على النحو التالي:

H₄ "تؤثر المرونة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط."

وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية على النحو التالي:

H_{4.1} "تؤثر المرونة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط."

H_{4.2} "تؤثر المرونة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط."

H_{4.3} "تؤثر المرونة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني في ظل جائحة كورونا (COVID-19)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط."

٢/٥ - مجتمع وعينة الدراسة، ووحدة المعاينة:

١/٢/٥ - مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط حيث بلغ عددهم وفقاً لإحصائيات الإدارة المركزية لشؤون أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم للعام الجامعي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) بجامعة أسيوط (٤١٤٢).

٢/٢/٥ - عينة الدراسة: نظراً لأن مجتمع البحث يحتوي على مجموعات فرعية أو طبقات (كليات متعددة، وأعضاء هيئة تدريس، ومعاوني أعضاء هيئة التدريس من معيدين، ومدرسين مساعدين) فتبدو المعاينة العشوائية الطبقية مفيدة في هذه الحالة، وبالتالي تتحدد عينة الدراسة في ضوء الجداول الإحصائية لمجتمع بحث أكثر من ٤٠٠٠ مفردة بعدد (٣٥١) مفردة، وذلك في ضوء معامل ثقة قدره ٩٥% (ريان ، ٢٠١٣). ويوضح الجدول التالي رقم (٣) توزيع مفردات عينة الدراسة كالتالي:

جدول رقم (٣)

التوزيع المتناسب لمفردات العينة بكلية جامعة أسيوط

نصيب كل من هيئة التدريس ، والمعاونين من مفردات عينة الدراسة		نسبة كل من هيئة التدريس ، والمعاونين من عينة الدراسة		إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس ، والمعاونين بجامعة أسيوط		كليات جامعة أسيوط
معاونين	هيئة تدريس	معاونين	هيئة تدريس	معاونين	هيئة تدريس	
١٠	٢٠	%٢,٩٧	%٥,٦٠	١٢٣	٢٣٢	كلية العلوم.
١٥	١٥	%٤,٢٣	%٤,٢٥	١٧٥	١٧٦	كلية الهندسة.
٧	١٢	%١,٩٧	%٣,٣٨	٨٢	١٤٠	كلية الزراعة.
٤٧	٨٤	%١٣,٤٧	%٢٤,٠٢	٥٥٨	٩٩٥	كلية الطب البشري.
٧	٧	%٢,٠٧	%٢,٠٥	٨٦	٨٥	كلية الصيدلة.
٦	٩	%١,٦٧	%٢,٦٥	٦٩	١١٠	كلية الطب البيطري.
٢	٢	%٠,٥٨	%٠,٥٣	٢٤	٢٢	كلية طب الفم والأسنان.
٨	٥	%٢,١٧	%١,٣٧	٩٠	٥٧	كلية التجارة.
٣	٩	%٠,٩٤	%٢,٤٨	٣٩	١٠٣	كلية التربية.
٢	٣	%٠,٥٥	%٠,٩٤	٢٣	٣٩	كلية الحقوق.
٣	١٠	%٠,٩٦	%٢,٨٧	٤٠	١١٩	كلية التربية الرياضية.
٦	١١	%١,٧٦	%٣,١٩	٧٣	١٣٢	كلية التمريض.
٨	١٦	%٢,٣٦	%٤,٥٣	٩٨	١٨٨	كلية الآداب.
٥	٧	%١,٢٨	%١,٦٩	٥٣	٧٠	كلية التربية النوعية.
٥	١	%١,٣٧	%٠,٤١	٥٧	١٧	كلية الحاسبات والمعلومات
٢	٢	%٠,٤٥	%٠,٥٨	١٩	٢٤	كلية التربية للطفولة المبكرة.
١	١	%٠,٢٢	%٠,٣٦	٩	١٥	كلية الفنون الجميلة.
١٣٧	٢١٤	%٣٩,٠٦	%٦٠,٩٣	١٦١٨	٢٥٢٤	الإجمالي
٣٥١		%١٠٠		٤١٤٢		

المصدر: من إعداد الباحث طبقاً لأسلوب التوزيع المتناسب.

٣/٢/٥ - وحدة المعاينة: وتتمثل وحدة المعاينة في عضو هيئة تدريس بجميع الدرجات العلمية، ومعاون أعضاء هيئة التدريس (معيد، ومدرس مساعد) يعملون بجامعة أسيوط.

وقد استغرقت عملية توزيع وجمع القوائم شهراً ونصف (من منتصف شهر يناير إلى أواخر شهر فبراير لعام ٢٠٢٢ م)، وقد تم خلال هذه الفترة توزيع (٣٥١) قائمة تم استرداد (٣٢١) قائمة وتم استبعاد عدد (٢١) قائمة غير صالحة للتحليل، وبالتالي أصبحت القوائم الصالحة (٣٠٠) قائمة، ويتضح ذلك من الجدول التالي رقم (٤):

جدول رقم (٤)

عدد القوائم الموزعة، والمستردة، ونسب الاستجابة بكلية جامعة أسيوط

نسب الاستجابة		عدد القوائم المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي		عدد مفردات العينة الموزعة		كليات جامعة أسيوط
معاونين	هيئة تدريس	معاونين	هيئة تدريس	معاونين	هيئة تدريس	
٩٠%	٨٥%	٩	١٧	١٠	٢٠	كلية العلوم.
١٠٠%	٨٠%	١٥	١٢	١٥	١٥	كلية الهندسة.
٧١,٤%	٧٥%	٥	٩	٧	١٢	كلية الزراعة.
٧٦,٦%	٧١,٤%	٣٦	٦٠	٤٧	٨٤	كلية الطب البشري.
١٠٠%	١٠٠%	٧	٧	٧	٧	كلية الصيدلة.
١٠٠%	١٠٠%	٦	٩	٦	٩	كلية الطب البيطري.
١٠٠%	١٠٠%	٢	٢	٢	٢	كلية طب الفم والأسنان.
١٠٠%	١٠٠%	٨	٥	٨	٥	كلية التجارة.
١٠٠%	٨٨,٩%	٣	٨	٣	٩	كلية التربية.
١٠٠%	١٠٠%	٢	٣	٢	٣	كلية الحقوق.
١٠٠%	٩٠%	٣	٩	٣	١٠	كلية التربية الرياضية.
٨٣,٣%	١٠٠%	٥	١١	٦	١١	كلية التمريض.
١٠٠%	١٠٠%	٨	١٦	٨	١٦	كلية الآداب.
١٠٠%	١٠٠%	٥	٧	٥	٧	كلية التربية النوعية.
٨٠%	١٠٠%	٤	١	٥	١	كلية الحاسبات والمعلومات
١٠٠%	١٠٠%	٢	٢	٢	٢	كلية التربية للطفولة المبكرة.
١٠٠%	١٠٠%	١	١	١	١	كلية الفنون الجميلة.
٨٨,٣%	٨٣,٦%	١٢١	١٧٩	١٣٧	٢١٤	الإجماليات
٨٥,٤٧%		٣٠٠		٣٥١		

المصدر: من إعداد الباحث

٣/٥ - حدود الدراسة ومحدداتها :Limitations and Delimitations of the Research

يمكن الإشارة إلى بعض الجوانب التي لم تغطها الدراسة، والتي تعتبر حدوداً لها، وهي كالتالي:

١/٣/٥- اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وعلى الرغم من الملاحظات التي قد تثار حول أسلوب الاستبيان بوجه عام، إلا أنه لا يزال أسلوباً معتمداً للقياس، والبحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموماً، ومجال إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي علي وجه الخصوص.

٢/٣/٥- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على دراسة العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد، والأداء الابتكاري مع التعرف على دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط.

٣/٣/٥- **حدود بشرية:** تم تطبيق الدراسة على فئة عضو هيئة تدريس بجميع الدرجات العلمية، ومعاوني أعضاء هيئة التدريس (معيد، ومدرس مساعد) يعملون بجامعة أسيوط، وقد تم استثناء الباحثين المعينين بعقود، وذلك لأن أغلبها لا تشارك بصورة مباشرة في العملية التعليمية، ولقلة عددهم، وعدم وجود إحصائيات رسمية منشورة بأعدادهم في كليات جامعة أسيوط المختلفة لأنهم بعقود مؤقتة.

٤/٣/٥- **حدود مكانية:** تم تطبيق الدراسة على عينة من كليات جامعة أسيوط- باستثناء المراكز البحثية، وكلية صناعة السكر والصناعات التكاملية (تم تحويلها من معهد إلى كلية مؤخراً)- ولم تأخذ الدراسة أيضاً في الاعتبار الجامعات المصرية الأخرى، وذلك لاعتبارات تتعلق بالحيز، والوقت، والتكلفة، وبالتالي فلا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على جامعات أخرى غير جامعة أسيوط، إلا إذا تشابهت نفس الظروف.

٥/٣/٥- **حدود زمانية:** تغطي نتائج الدراسة الفترة من منتصف شهر يناير عام ٢٠٢٢م إلى أواخر شهر فبراير عام ٢٠٢٢م مما يجعل النتائج تؤخذ عند تفسيرها بحذر مراعاةً للقيدين المكاني، والزمني الخاصين بهذه الدراسة.

٤/٥ - التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

تم الإشارة إلى بعض تعريفات متغيرات الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات، والدراسات السابقة، والآن يتم التطرق إلى تعريفها إجرائية بما يتناسب مع أغراض الدراسة الحالية:

١/٤/٥ - العمل عن بُعد (المتغير المستقل): "هو العمل الذي ينفذ في موقع ما يقع بعيداً عن مقار المكاتب الرئيسية للمؤسسة، ولا يمتلك العامل عن بعد القدرة على الحضور إلى مقر العمل، ولكنه يستطيع التواصل مع الموظفين عن طريق وسائل الاتصال الحديثة، ويقصد بمقومات العمل عن بُعد إجرائياً "مدى توفر عدد من العوامل، والعناصر في المجالات الإدارية، والتعليمية، والتقنية التي تسهم في تحقيق أهداف العمل عن بُعد"، ويتكون المتغير المستقل من ثلاثة أبعاد كما يلي (الروقي، ٢٠٢١):

١/٤/٥ أ- مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري: ويتوفر ذلك عن طريق أن تقوم إدارة الجامعة بوضع الخطط المناسبة لإدارة العمل عن بُعد مع توفر لوائح وتشريعات منظمة له، وأن يتم تفويض الصلاحيات للمسؤولين في المستويات الإدارية المختلفة لإدارة العمل عن بُعد، بحيث يباشر العاملون بالجامعة المهام الوظيفية لهم عن بُعد، ويتم كذلك عقد اجتماعات المجالس المختصة (القسم، الكلية، مجلس الجامعة) وكذلك اللجان العلمية المختصة عن طريق أنظمة العمل عن بُعد، وتوفر إدارة الجامعة الدعم المطلوب لذلك، ويتم إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في صنع القرارات المتعلقة بإدارة العمل عن بُعد، مع إعداد التقارير المطلوبة بشكل دوري عن سير العمل والارتقاء به بشكل مستمر، ويحقق العمل عن بُعد التواصل مع المجتمع المحيط، وبما يحقق ترابطاً وتكاملاً في الأعمال، والمهام بين إدارة الجامعة، وكلياتها.

١/٤/٥ ب- مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي: ويقصد به أن تتم متابعة تنفيذ المحاضرات على منصة إلكترونية تمكن الطالب من التفاعل مع المحتوى بالنص، والصوت، والصورة، بحيث يتم توفير نظام إلكتروني أو منصة تفاعلية

لمتابعة سير الخطط الدراسية، وإجراءات التقويم، ونتائج الطلاب، واختبارهم إلكترونياً، وبما تمكن الطالب من تحقيق التعلم المطلوب بما يناسبه، وتقديم الخدمات الإرشادية، والتوجيهية للطلاب بما يحقق التفاعل والمشاركة مع المجتمع في التوعية ضد فيروس كورونا.

٥/٤/١-ج- مقومات العمل عن بُعد في المجال التكنولوجي: ويقصد به ان توفر الجامعة الأدوات والتسهيلات الفنية اللازمة لإدارة العمل عن بُعد بكفاءة وذلك من خلال توافر التطبيقات والبرامج والأنظمة التقنية الحديثة بالجامعة لتطبيق العمل عن بُعد مع إتاحة الأدلة الإرشادية المناسبة لاستخدام التقنية والبرامج، والتطبيقات وطريقة عملها، من خلال نشرها البوابة الالكترونية للجامعة التي يجب ان توفر حماية أمن المعلومات والمعاملات الالكترونية، ولا بد أن يمتلك العاملون في الجامعة المهارات اللازمة للتعامل مع تلك الأنظمة، والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد، ويجب أن يتم تقديم التسهيلات اللازمة للعاملين للاستفادة من المعامل، والتجهيزات داخل الجامعة أثناء أزمة كورونا.

٥/٤/٢- المرونة التنظيمية (المتغير الوسيط): وتعرف إجرائياً بأنها تمكين أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم من العمل عن بُعد، وتبادل المعلومات من قبل الإدارة العليا للجامعة وباقي المستويات الإدارية، وأن يتسم الهيكل التنظيمي للجامعة بقلّة المستويات التنظيمية، وتشجيع الإدارة بالمشاركة، وأن تهتم الجامعة بالعمل الجماعي، مع ضرورة أن تتسم القواعد المنظمة للعمل الجامعي بالبساطة والمرونة. (Koçyiğit, 2018)

٥/٤/٣- الأداء الابتكاري (المتغير التابع): ويقصد به قيام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بطرح أفكار جديدة ومفيدة، فيما يتعلق بإجراءات، وأساليب العمل (العملية التدريسية)، من أجل تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة) بشكل أفضل (سعد، ٢٠١٣).

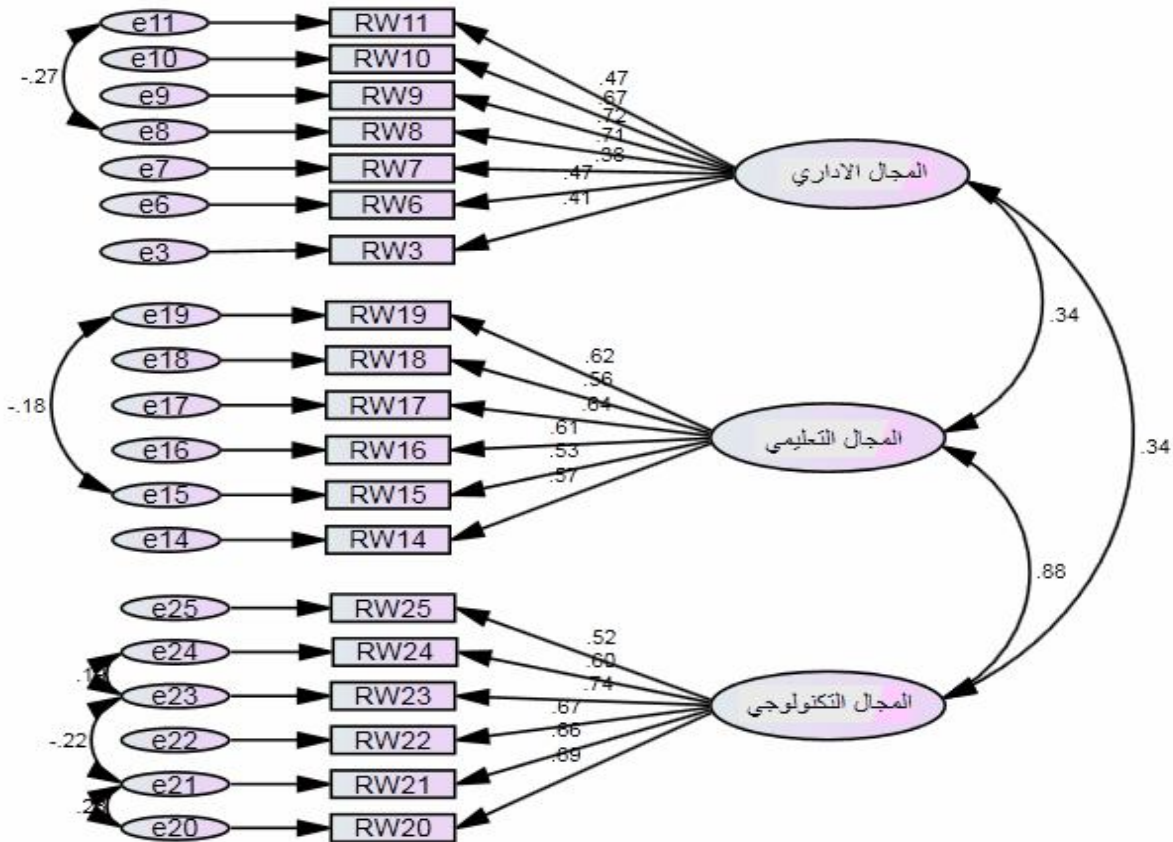
٥/٥ - تصميم أداة القياس (قائمة الاستقصاء)، واختبارها:

لأغراض جمع البيانات، واختبار فروض الدراسة السابقة، لأغراض جمع البيانات، واختبار فروض الدراسة، قام الباحث بتصميم قائمة الاستقصاء من خلال الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، وتم تطويرها لأغراض الدراسة، وتم الاعتماد على قوائم معدة مسبقاً لهذا الغرض، وقد تم إعداد قائمة الاستقصاء وفقاً لمقياس Likert الخماسي حيث تتراوح درجاته بين موافق تماماً (٥)، وغير موافق بالمرة (١).

وقد تم قياس المتغير المستقل وهو العمل عن بُعد بالاعتماد على مقياس الروقي، (٢٠٢١)، والذي يتكون من عدد (٢٥) عبارات (أنظر القسم الأول من قائمة الاستقصاء)، وتنقسم العبارات الى عدد (١٢) عبارة تقيس المجال الإداري، وعدد (٦) عبارات تقيس المجال التعليمي، بالإضافة الى عدد (٧) عبارات تقيس المجال التقني (التكنولوجي)، ومن أمثلة العبارات المتضمنة بالمقياس (وضعت إدارة الجامعة الخطط المناسبة لإدارة العمل عن بُعد أثناء أزمة كورونا - يتم متابعة تنفيذ المحاضرات على منصة الكترونية تمكن الطالب من التفاعل مع المحتوى بالنص والصوت والصورة- تتوافر التطبيقات والبرامج والأنظمة التقنية الحديثة بالجامعة لتطبيق العمل عن بُعد)، وقد بلغ معامل الثبات (قيمة ألفا كرونباخ) لهذا المقياس (٠,٨٤١) مما يُدلل علي ارتفاع معاملات الثبات ويؤكد الاتساق الداخلي في القياس.

وقد تم القيام بالتحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية لمقياس المتغير المستقل، وكانت نتائجه مقبولة ($X^2/df = 2.040$, $P = 0,000$, $CFI = 0.910$, $RMSEA = 0.059$) وذلك بعد القيام بإجراء بعض التعديلات المقترحة من البرنامج على النموذج الأساسي، والتي تمثلت في ربط بواقى أخطاء القياس: (e8,e11)، (e15,e19)، (e21,e20)، (e21,e23)، (e21,e24)، (e23,e24) لزيادة جودة مطابقة النموذج.

وبالتالي تم الحصول على نموذج القياس المعدل لمتغير للعمل عن بُعد، ويعرضه الشكل التالي رقم (٢).



شكل رقم (٢)

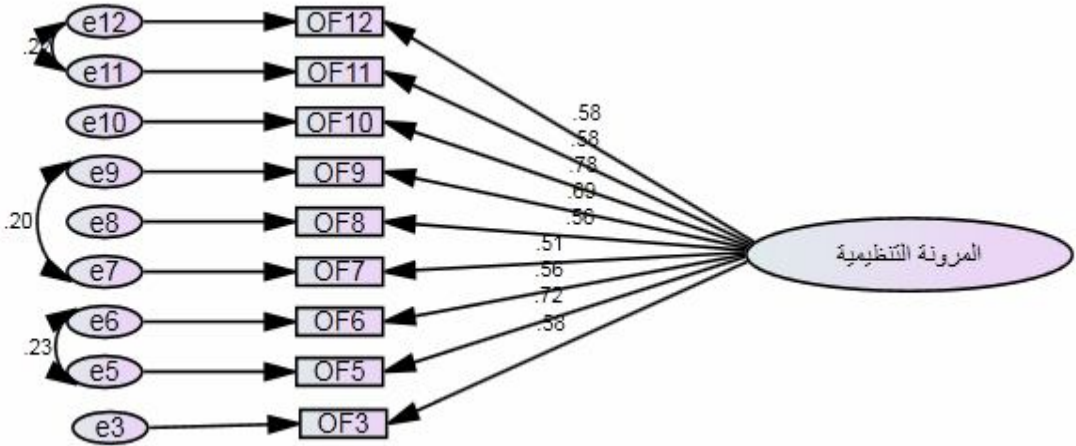
نموذج القياس التوكيدي (CFA) لمتغير العمل عن بُعد

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج Amos

كما تعتمد الدراسة الحالية في قياسها للمتغير الوسيط (المرونة التنظيمية) على مقياس (Koçyiğit (2018) والذي يحتوي على (١٢) عبارة (أنظر القسم الثاني من قائمة الاستقصاء)، ومن أمثلة العبارات المتضمنة بالمقياس (غالباً ما يتم تبادل المعلومات من قبل الإدارة العليا للجامعة وباقي المستويات الإدارية - تهتم الجامعة بالعمل الجماعي)، وقد بلغ معامل الثبات (قيمة ألفا كرونباخ) لهذا المقياس (٠,٨٥٨) مما يدل على ارتفاع معاملات الثبات ويؤكد الاتساق الداخلي في القياس.

وقد تم القيام بالتحليل العامل التوكيدي من الدرجة الثانية للمقياس، وكانت نتائجه مقبولة (X2/df=2.3341, P = 0,000 , CFI =.946, RMSEA = .067) وذلك بعد القيام بإجراء بعض التعديلات المقترحة من البرنامج على النموذج الأساسي،

والتي تمثلت في حذف العبارات (OF1, OF2, OF4)، مع ربط بواقى أخطاء القياس (e5,e6) ، (e7,e9) ، (e11, e12) لزيادة جودة مطابقة النموذج. وبالتالي تم الحصول على نموذج القياس المعدل للمتغير الوسيط (المرونة التنظيمية) والذي يعرضه الشكل التالي رقم (٣).



شكل رقم (٣)

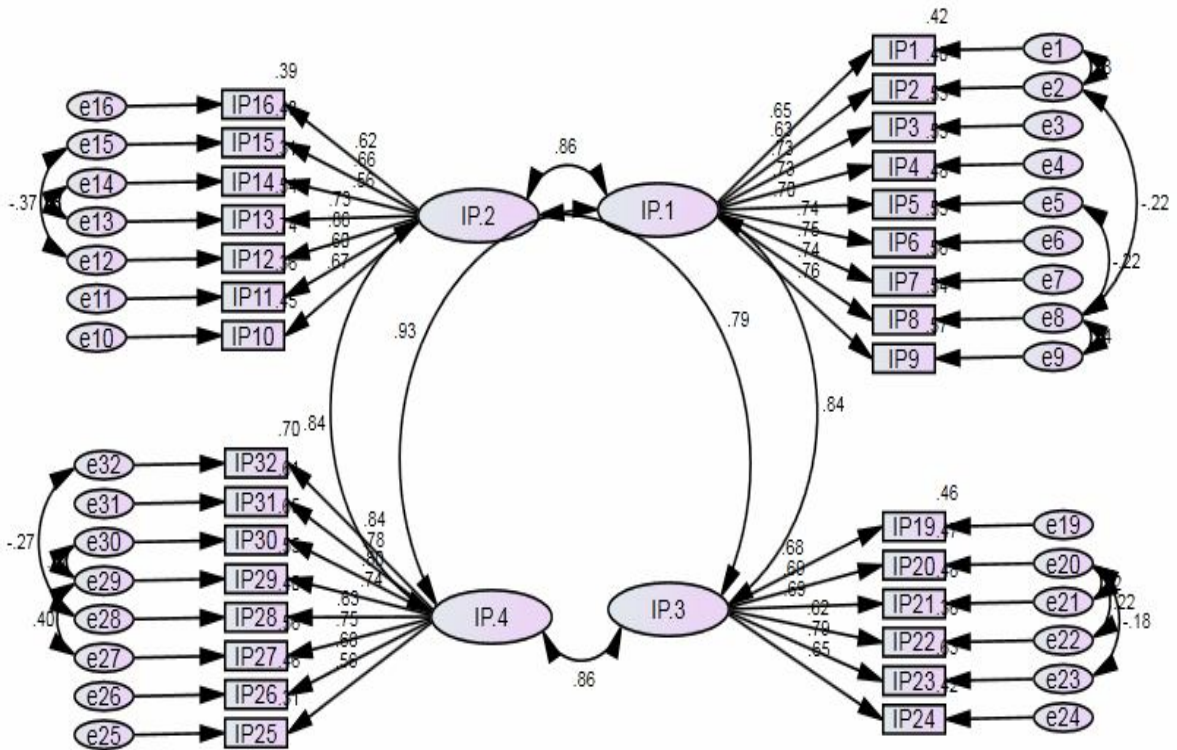
نموذج القياس التوكيدي (CFA) لمتغير المرونة التنظيمية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج Amos

وقد تم قياس المتغير التابع وهو الأداء الابتكاري باستخدام مقياس سعد (٢٠١٣)، والذي يتكون من (٣٢) عبارة (أنظر القسم الثالث من قائمة الاستقصاء) ، وتنقسم إلى عدد (٩) عبارات تقيس القدرة على حل المشكلات، وعدد (٨) عبارات تقيس سعة الاتصال الإداري، وكذلك عدد (٧) عبارات تقيس روح المجازفة، بالإضافة إلى عدد (٨) عبارات تقيس تشجيع الابتكار ودعمه، ومن أمثلة العبارات المتضمنة بالمقياس (أطبق مداخل جديدة لحل المشكلات التنظيمية - توجد قنوات اتصال تسمح بتبادل البيانات، والمعلومات بين الأقسام، والإدارات المختلفة- أتحمل المسؤولية الإدارية في تنفيذ بعض المهام غير التقليدية المتعلقة بعمل- أعمل على الترويج لأفكار الآخرين المبتكرة ، والدفاع عنها)، وقد بلغ معامل الثبات (قيمة ألفا كرونباخ) لهذا المقياس (٠,٩٥٧) مما يدل على ارتفاع معاملات الثبات، ويؤكد الاتساق الداخلي في القياس.

وقد تم القيام بالتحليل العامل التوكيدي من الدرجة الثانية للمتغير التابع (الأداء الابتكاري)، وكانت نتائجه مقبولة = $RMSEA = .062$ ، وكانت نتائج مقبولة = $CFI = .967$ ، $X^2/df = 2.151$ ، وذلك بعد القيام بإجراء بعض التعديلات المقترحة من البرنامج على النموذج الأساسي والتي تمثلت في ربط بواقى أخطاء القياس: $(e20, e21)$ ، $(e20, e22)$ ، $(e1, e2)$ ، $(e2, e8)$ ، $(e5, e8)$ ، $(e8, e9)$ ، $(e12, e15)$ ، $(e13, e14)$ ، $(e29, e30)$ ، $(e28, e32)$ ، $(e21, e23)$ ، $(e27, e29)$ ، $(e20, e23)$ لزيادة جودة مطابقة النموذج.

وبالتالي تم الحصول على نموذج القياس المعدل للمتغير التابع (الأداء الابتكاري)، والذي يعرضه الشكل التالي رقم (٤).



شكل رقم (٤)

نموذج القياس التوكيدي (CFA) لمتغير الأداء الابتكاري

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج Amos

٦/٥ - التحليل الإحصائي للبيانات، وكيفية اختبار الفروض:

قد تم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة لطبيعة وأهداف الدراسة، واختبار الفروض، من خلال الاعتماد على برنامج *Statistical Package for Social Sciences V25.0* المعروف بـ (SPSS)، وبرنامج (Amos) النسخة (٢٢)، وهما البرنامجين المناسبين لمثل هذه النوعية من الدراسات، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية، وهي كالتالي:

- تحليل الثبات *Reliability Coefficients* وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ (*Cronbach's Alpha*) وذلك لتحديد معاملات صدق، وثبات أداة القياس، وتحديد درجة الاتساق الداخلي للبيانات المتعلقة بمتغيرات، وأبعاد الدراسة الحالية.

- الأساليب الإحصائية الوصفية *Descriptive Statistic* التي تشمل حساب المتوسطات الحسابية *Means*، والانحراف المعياري *Standard Deviation* لمتغيرات الدراسة، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي بينها.

- استخدمت الدراسة أسلوب التحليل العاملي التوكيدي، وأسلوب تحليل المسار (Path Analysis) المتاح في برنامج (AMOS)، وذلك لاختبار جودة التوافق بين البيانات التي تم جمعها، والبيانات النظرية، والنموذج الهيكلي لاختبار فرضيات الدراسة.

- تم استخدام معيار (Sobel (1982) المتاح ببرنامج (AMOS) لاختبار دور وساطة المرونة التنظيمية.

٦ - نتائج التحليل الإحصائي للدراسة:

يُمكن القول أن نتائج التحليل الإحصائي للدراسة تشتمل على عدة عناصر، وذلك كما يلي:

١/٦ - خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول التالي رقم (٥) نتائج تحليل الخصائص الوصفية لعينة الدراسة ويتضمن ما يلي:

- **فيما يتعلق بخاصية النوع:** يلاحظ زيادة مفردات العينة من الذكور مقارنة بأعداد الإناث حيث تمثل نسبة الإناث ١٧,٧% أما الذكور فيُمثلون ٨٢,٣% من حجم عينة الدراسة.
- **فيما يتعلق بخاصية المرحلة العمرية:** كانت النسبة الغالبة لمفردات العينة في الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة بحيث مثّلت ما نسبته ٤١%، تلاهم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من فئة ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة ٢٥,٧% من مفردات العينة، ثم فئة من ٥٠ سنة إلى أقل من ٦٠ سنة بنسبة ١١% وأخيراً الفئة التي تبلغ أعمارهم ٦٠ سنة فأكثر حيث يُمثلون ٤,٣% من حجم العينة.
- **فيما يتعلق بخاصية الدرجة العلمية:** يلاحظ أن أكبر نسبة من مفردات العينة كانوا في فئة مدرس بنسبة ٢٤,٧%، تلاهم بفارق ضئيل فئة مدرس مساعد بنسبة ٢٢% ثم فئة أستاذ مساعد بنسبة ٢٠,٣% ثم تلاهم فئة معيد بنسبة ١٨%، ويأتي في المرتبة الأخيرة فئة أستاذ / أستاذ متفرغ بنسبة ١٥% من مفردات العينة.
- **فيما يتعلق بخاصية الحالة الاجتماعية:** فقد اتضح أن غالبية مفردات عينة الدراسة من فئة متزوج ويعول وذلك بنسبة ٦٠%، أما فتني أعزب، ومطلق/ أرمل فقد مثلاً ما نسبته (٣٨%، ٢%) علي التوالي لكل منهما.
- **فيما يتعلق بخاصية عدد سنوات الخبرة:** فقد جاء في المقدمة الفئة التي تتراوح ما بين ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة وذلك بنسبة ٤٠%، يليها الفئة الذين تقل عدد سنوات خبرتهم عن ٥ سنوات بنسبة ٣١,٣% ثم فئة ١٥ سنة فأكثر بنسبة ١٦,٤% أما النسبة الأقل فكانت للفئة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات خبرة حيث مثّلوا ما نسبته ١٢,٣% من مفردات عينة الدراسة.
- **فيما يتعلق بخاصية طبيعة الكلية:** أوضحت النتائج ان أغلب المفردات من الكليات ذات الطبيعة النظرية وذلك بنسبة ٧٧,٧%.

جدول رقم (٥)
الخصائص الوصفية لعينة الدراسة

عينة الدراسة		الخصائص
النسبة % ١٠٠	العدد ٣٠٠	
٨٢,٣ %	٢٤٧	ذكور.
١٧,٧ %	٥٣	أنثى.
٤١ %	١٢٣	أقل من ٣٠ سنة.
٢٥,٧ %	٧٧	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة.
١٨ %	٥٤	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة.
١١ %	٣٣	من ٥٠ سنة إلى أقل من ٦٠ سنة.
٤,٣ %	١٣	٦٠ سنة فأكثر.
١٥ %	٤٥	أستاذ / أستاذ متفرغ.
٢٠,٣ %	٦١	أستاذ مساعد.
٢٤,٧ %	٧٤	مدرس.
٢٢ %	٦٦	مدرس مساعد.
١٨ %	٥٤	معيد.
٣٨ %	١١٤	أعزب.
٦٠ %	١٨٠	متزوج ويعول.
٢ %	٦	مطلق / أرمل.
٣١,٣ %	٩٤	أقل من ٥ سنوات.
١٢,٣ %	٣٧	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.
٤٠ %	١٢٠	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات.
١٦,٤ %	٤٩	١٥ سنة فأكثر.
٧٧,٧ %	٢٣٣	كليات نظرية.
٢٢,٣ %	٦٧	كليات عملية (تطبيقية).

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية. ن = ٣٠٠ مفردة.

٢/٦ - نتائج المؤشرات المبدئية للدراسة:

قبل البدء في إجراء اختبارات فروض الدراسة تجدر الإشارة إلى بعض المؤشرات المبدئية التي تعكسها نتائج الدراسة ممثلة في المتوسطات، والانحرافات المعيارية ويوضحها الجدول رقم (٦) كما يلي:

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات	
٠,٤٧٥	٣,٥٣	العمل عن بُعد (المستقل).	١
٠,٧٠٢	٢,٨٣	المجال الإداري.	١/١
٠,٧٥٨	٤,٠٦	المجال التعليمي.	٢/١
٠,٩٠٩	٣,٦٨	المجال التقني (التكنولوجي).	٣/١
٠,٧٧٢	٣,٧١	المرونة التنظيمية (الوسيط).	٢
٠,٥٣٥	٣,٢٩	الأداء الابتكاري (التابع).	٣
٠,٩٠٨	٣,٧٣	القدرة على حل المشكلات.	١/٣
٠,٨٩٤	٣,٢٢	سعة الاتصال الإداري.	٢/٣
٠,٨١٢	٣,٤١	روح المجازفة.	٣/٣
٠,٥٣٥	٢,٩٢	تشجيع الابتكار، ودعمه.	٤/٣

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي. ن = ٣٠٠ مفردة.

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) ما يلي:

- سجل الوسط حسابي لأبعاد المتغير المستقل (العمل عن بُعد) قيم أعلى من المتوسط ما عدا متغير العمل عن بُعد في المجال الإداري فسجل أقل من المتوسط (٢,٨٣) وبانحراف معياري (٠,٧٠٢)، وأعلاهم في الإدراك كان العمل عن بُعد في المجال التعليمي (٤,٠٦)، وبانحراف معياري (٠,٧٥٨) مما يدل أن الوسط الحسابي لهذه المتغيرات أعلى من الوسط

الفرضي لمقياس ليكرت خماسي التدرج (٣) مما يؤكد على إدراك أفراد العينة لأبعاد المتغير المستقل.

- فيما يتعلق بالمتغير الوسيط (المرونة التنظيمية) فقد حقق وسطاً حسابياً قدره (٣،٢٩) ، وبانحراف معياري (٠،٧٧٢) وهو ما يعني أن إدراك عينة الدراسة للمرونة التنظيمية لجامعة أسيوط كان كبيراً.
- وفيما يتعلق بالمتغير التابع (الأداء الابتكاري) فقد بلغت قيم أعلى من المتوسط ماعدا متغير تشجيع الابتكار ودعمه فقد بلغ الوسط حسابي له (٢،٩٢) ، وبانحراف معياري (٠،٥٣٥) ، وأعلاها في الإدراك كان لبعده القدرة على حل المشكلات (٣،٧٣) ، وبانحراف معياري (٠،٩٠٨) مما يدل أن الوسط الحسابي لهذه المتغيرات أعلى من الوسط الفرضي لمقياس ليكرت خماسي التدرج (٣) وتلك النتائج تؤكد أن مستوى إدراك أفراد عينة الدراسة لمتغير الأداء الابتكاري كان مرتفعاً لمعظم أبعاده.

٣/٦ - معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي رقم (٧) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي (Pearson) بين متغيرات الدراسة

أبعاد المتغير التابع		المتغير الوسيط		أبعاد المتغير المستقل				
IP.4	IP.3	IP.2	IP.1	OF	3.RWT	2.RWE	1.RWM	
							1	1.RWM
							٠,٢٥٤	2.RWE
					1	٠,٦٢٥	٠,٢٧١	3.RWT
				1	٠,٧٢٩	٠,٦٣١	٠,٢٣٦	OF
			1	٠,٧٤٦	٠,٦٧٤	٠,٦١٠	٠,٢٧٥	IP.1
		1	٠,٧٥٢	٠,٦٠٦	٠,٥٤٥	٠,٤٩١	٠,٢٦٨	IP.2
	1	٠,٦٨٦	٠,٧٢٧	٠,٧٤٠	٠,٦٨٠	٠,٥٦٦	٠,٢٧٢	IP.3
1	٠,٧٣٧	٠,٧٣٩	٠,٨٢٦	٠,٧٢٧	٠,٦٤٢	٠,٦٢٥	٠,٢١٩	IP.4

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية. ن = ٣٠٠ مفردة. * p<0.05 ** p<0.01

ملحوظة: (1.RWM = العمل عن بُعد في المجال الإداري، 2.RWE = العمل عن بُعد في المجال التعليمي، 3.RWT = العمل عن بُعد في المجال التكنولوجي، OF = المرونة التنظيمية، IP.1 = القدرة على حل المشكلات، IP.2 = سعة الاتصال الإداري، IP.3 = روح المجازفة، IP.4 = تشجيع الابتكار ودعمه).

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٧) وجود علاقات ارتباط ثنائي موجبة، ومعنوية بين معظم متغيرات الدراسة، وكانت جميع معاملات الارتباط قوية أو متوسطة أو منخفضة بشكل عام على النحو المبين بالجدول أعلاه، كما يُشير الجدول إلى أن هذه الارتباطات تتفق مع اتجاهات العلاقات المفترضة بصفة أولية.

٤/٦ - نتائج الاتساق الداخلي للمقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة:

لاختبار ثبات المقياس Reliability Analysis تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا Cornbach Alpha، والذي يحدد الدرجة التي يتمتع به المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل استخدام أدوات قياس متعددة الأسئلة، حيث تم استخراج قيمة معامل (Alpha) بوصفه أحد أكثر الطرق استخداماً في العلوم الإنسانية لتقييم الاعتمادية، أما فيما يتعلق باختبارات الصدق (Validity Analysis) والتي تقيس مدى مناسبة المقياس المستخدم في قياس المتغيرات محل الدراسة، فقد تم استخراج الجذر التربيعي لقيمة معامل ألفا (Alpha)، والتي يتحدد بناء عليها مدى صلاحية بنية المقياس (Sekaran & Bougie, 2016) ويعرض الجدول (٨) نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (٨)

قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

معامل الصدق*	معامل الثبات Cronbach's Alpha	عدد عبارات المقياس	المتغيرات
٠,٩١٧	٠,٨٤١	٢٥	مقومات العمل عن بُعد (المستقل كإجمالي).
٠,٨٧٩	٠,٧٧٢	١٢	١/ المجال الإداري.
٠,٨٦٥	٠,٧٤٨	٦	٢/ المجال التعليمي.
٠,٩١٤	٠,٨٣٦	٧	٣/ المجال التقني (التكنولوجي).
٠,٩٢٦	٠,٨٥٨	١٢	المرونة التنظيمية (الوسيط).
٠,٩٧٨	٠,٩٥٧	٣٢	الأداء الابتكاري (التابع كإجمالي).
٠,٩٥٠	٠,٩٠٣	٩	١/ القدرة على حل المشكلات.
٠,٩١٤	٠,٨٣٥	٨	٢/ سعة الاتصال الإداري.
٠,٩١٢	٠,٨٣٢	٧	٣/ روح المجازفة.
٠,٩٤٨	٠,٨٩٨	٨	٤/ تشجيع الابتكار ودعمه.
٠,٩٨٠	٠,٩٦١	٦٩	قائمة الاستقصاء ككل

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي. ن = ٣٠٠ مفردة.

*معامل الصدق هو ناتج الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

يُلاحظ من بيانات الجدول السابق رقم (٨) أنه فيما يتعلق بمعاملات الثبات تسجل البيانات معاملات ثبات مقبولة بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة، حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل الثبات (٠,٧٧٢) وكانت لمقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري، وبالتالي فقد حظيت جميع هذه المتغيرات بمعاملات ثبات مرتفعة.

حيث يُشير Johnson & Christensen (2017) إلى أن قيم ألفا كرونباخ الأكبر من (٠,٦٠) تعد قيمةً مقبولة للحكم على اعتمادية المقاييس، أما فيما يتعلق

بمعاملات الصدق فقد سجلت البيانات السابقة درجات صدق مرتفعة بالنسبة لجميع المتغيرات حيث تراوحت القيم ما بين (٠,٨٦٥) و (٠,٩٧٨)، وللقائمة ككل بلغت (٠,٩٨٠)، مما يعكس وجود ملائمة من الاتساق الداخلي Internal Consistency بين البنود، وارتفاع صدق، وصلاحيه هذه المقاييس من الناحيتين المنطقية، والإحصائية لجمع متغيرات الدراسة، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار الفروض.

٥/٦ نتائج اختبار فروض الدراسة باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية SEM:

تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية (*Structural Equation Modeling*) لاختبار الفروض، حيث يتم أولاً تقدير نموذج القياس، ثم يتبعه تقدير للنموذج الهيكلية لاختبار نموذج الدراسة وفروضها (Hair et al., 2010).

١/٥/٦ تحليل نموذج القياس الكلي لمتغيرات الدراسة Measurement Model:

تم تحليل نموذج القياس الكلي لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام نموذج التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لاختبار توافق نموذج القياس، وحساب الصدق والثبات، وتم استخدام أبعاد المتغيرات المستقلة (مقومات العمل عن بُعد الثلاثة)، وأبعاد المتغير التابع (الأداء الابتكاري) الأربعة، وتم استخدام هذه الأبعاد كمتغيرات ملاحظة؛ وذلك لتعقد نموذج القياس، مع استخدام عبارات المرونة التنظيمية المتبقية بعد تنقيح المقياس. ويتم إجراء التحليل العاملي التأكيدي لنموذج القياس قبل النموذج الهيكلية؛ وذلك للتأكد من أن نموذج القياس مقبول منطقياً وأنه يُظهر مستويات مقبولة من الصدق والثبات (Anderson, & Gerbing, 1988). ويعرض الجدول (٩) مؤشرات جودة التوافق لنموذج القياس الكلي بناءً على نتائج التحليل العاملي التوكيدي:

جدول رقم (٩)

مؤشرات جودة المطابقة لنموذج القياس الكلي النهائي لمتغيرات الدراسة

RMSEA	المطابقة المقارن CFI	توكر لويس TLI	المطابقة المعياري NFI	حُسن المطابقة المعدل AGFI	حُسن المطابقة GFI	قيمة P	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	النموذج Model
٠,٠٨٢	٠,٩٢٣	٠,٩٠٩	٠,٨٩٠	٠,٨٤٣	٠,٨٨٤	٠,٠٠٠	٣,٠٢٠	الأساسي
٠,٠٦٨	٠,٩٥٣	٠,٩٣٨	٠,٩٢١	٠,٩٠٢	٠,٩١٤	٠,٠٠٠	٢,٣٧٢	المعدل

المصدر: من إعداد الباحث بناءً علي نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. ن = ٣٠٠ مفردة.

تظهر النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (٩)، أن مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الأساسي دون إجراء أية تعديلات عليه معنوية، وإلى حد ما مقبولة، لكن بعض المؤشرات كانت أقل من المعيار المحدد (محك القبول)، وبالتالي فقد تم إجراء بعض التعديلات المقترحة من البرنامج على النموذج الأساسي، والتي تمثلت في ربط بواقى أخطاء القياس: (e7,e9)، (e7,e8)، (e6,e12)، (e6,e11)، (e4,e5)، (e14,e16)، (e11,e12)، (e10,e11)، (e7,e10) لزيادة جودة مطابقة النموذج.

وقد نتج عن هذه التعديلات نموذج القياس المعدل الكلي للدراسة، ويلاحظ أن هناك تحسناً جيداً في النموذج بعد إجراء التعديلات، وان مؤشرات جودة التوافق لنموذج القياس الكلي للدراسة تتفق مع المعايير المقبولة (محك القبول)، وذلك كما يلي:

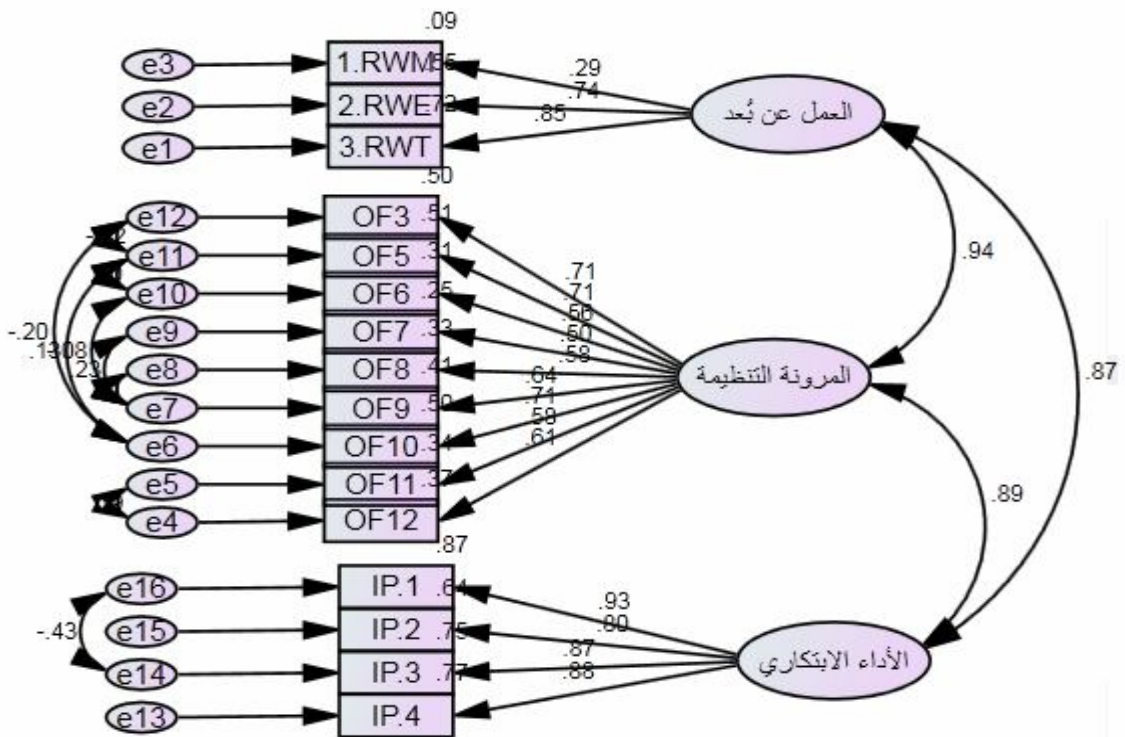
- انخفاض ناتج قسمة (CMIN/DF) والذي بلغ (٢,٣٧٢) وبالتالي فهي مقبولة طبقاً للمعيار المحدد للقبول والذي ينص على أنها يجب أن تكون اقل من (٥).
- ارتفاع قيم المؤشرات الأخرى لجودة التوافق والتوافق حيث بلغت (GFI = 0,914, AGFI = 0,902, NFI = 0,921, TLI = 0,938, CFI = 0,953)

، وجميع تلك القيم مقبولة لأنها أعلى من المعيار المحدد للقبول، والذي ينص على أنها يجب أن تكون أكبر من (0,90).

- كذلك انخفضت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (RMSEA = 0,068)، وبالتالي فإنها مقبولة طبقاً للمعيار المحدد للقبول، والذي ينص على أنها يجب أن تكون أقل من (0,08)،

هذا ويوضح الشكل (٣) النموذج النهائي المعدل للقياس الكلي لمتغيرات

الدراسة:



شكل رقم (٥)

نموذج القياس التوكيدي (CFA) النهائي للقياس الكلي لمتغيرات الدراسة

المصدر: مخرجات نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج Amos

وللتعرف على أدلة الصدق البنائي للقياس الكلي لمتغيرات الدراسة تم حساب الثبات والتباين المستخلص AVE إضافة إلي التعرف على نتائج التحليل العاملي التوكيدي، ويعرض الجدول التالي رقم (١٠) تلك الأدلة.

جدول رقم (١٠)

نتائج أدلة الصدق البنائي لنموذج قياس متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	التحميل المعياري (التثبيح) دليل لصدق التقارب	قيمة ت ومعنويتها (C.R)	الارتباط التريبي المتعدد = (قيمة التثبيح) ² Squared Multiple Correlation	الثبات المركب	متوسط التباين المستخلص AVE = مجموع الارتباط التريبي ÷ العدد
مقومات العمل عن بُعد: المجال الإداري (1.RWM) المجال التنظيمي (2.RWE) المجال التقني (3.RWT)	٠,٢٩٥ ٠,٧٤٤ ٠,٨٥٠	١٤,٣٨٥ *** ٤,٩٣٤ *** ثابت	٠,٠٨٧ ٠,٥٥٣ ٠,٧٧٣	٠,٨٤١	٠,٤٥٤
المرونة التنظيمية: عبارة رقم ٣ (OF3) عبارة رقم ٥ (OF5) عبارة رقم ٦ (OF6) عبارة رقم ٧ (OF7) عبارة رقم ٨ (OF8) عبارة رقم ٩ (OF9) عبارة رقم ١٠ (OF10) عبارة رقم ١١ (OF11) عبارة رقم ١٢ (OF12)	٠,٧٠٥ ٠,٧١٣ ٠,٥٥٥ ٠,٤٩٦ ٠,٥٧٧ ٠,٦٤٤ ٠,٧٠٨ ٠,٥٨٤ ٠,٦١٠	٩,٩٤٤ *** ٩,٩٩٣ *** ٨,٢٧٨ *** ٧,٥٥٥ *** ٨,٥٧٢ *** ٩,٣٣٩ *** ٩,٩٥٩ *** ٩,٦٦٣ *** ثابت	٠,٤٩٩ ٠,٥٠٨ ٠,٣٠٨ ٠,٢٤٦ ٠,٣٣٣ ٠,٤١٥ ٠,٥٠١ ٠,٣٤١ ٠,٣٧٣	٠,٨٥٨	٠,٣٦٢
الأداء الابتكاري: القدرة على حل المشكلات (IP.1) سعة الاتصال الإداري (IP.2) روح المجازفة (IP.3) تشجيع الابتكار ودعمه (IP.4)	٠,٩٣١ ٠,٨٠٠ ٠,٨٦٦ ٠,٨٨٠	٢٣,٨٤٢ *** ١٨,٢٤٩ *** ٢٠,٢٦٣ *** ثابت	٠,٨٦٦ ٠,٦٤٠ ٠,٧٥٠ ٠,٧٧٥	٠,٩٥٧	٠,٧٥٨

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، برنامج AMOS. ن = ٣٠٠ مفردة. *** P < 0.001

واستناداً للنتائج المعروضة في الجدول السابق رقم (١٠) نجد أن :

- أغلب معاملات التحميل المعياري (التشبع) تتراوح معظمها بين المحك المحدد لصدق التقارب للمقياس وهو (٠,٥ : ٠,٩٠) مما يدل على أن عبارات مقاييس النموذج النهائي للدراسة الحالية تتمتع بصدق التقارب وأنها تقيس متغيرات متشعبة، ومقبولة إحصائياً.
- أغلب قيم الارتباط التربيعي المتعدد Squared Multiple Correlation للعبارات أكبر من ٠,٥ بمعنى أنها ذات تحميل معياري كبير، باستثناء بُعد مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري، وعبارة رقم (٧) في متغير المرونة التنظيمية، ولم يتم حذفها حيث أن جميع مؤشرات جودة النموذج مقبولة، مما يدل على صدق المقياس الكلي، وأنه يقيس ما صُم لقياسه ككل.
- تظهر قيم "ت" (C.R) أن جميع التحميلات المعيارية للأبعاد، والعبارات معنوية إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١).
- تزيد قيم معامل الثبات لجميع متغيرات نموذج الدراسة عن ٠,٦ واستناداً لما أشار إليه (Bagozzi & Yi (1988) و (Fornell and Larcker (1981) يمكن قبول معاملات الثبات ما دامت أكبر من (٠,٦) ، مما يشير إلى أن جميع أبعاد نموذج الدراسة النهائي يتوفر لها ثبات مركب جيد، وهذا يعني وجود توافق داخلي مرتفع للنموذج ككل، ويوضح ذلك أيضاً قدرة مكونات النموذج على قياس المفهوم الضمني لمتغيرات وعبارات نموذج الدراسة النهائي.
- تُشير قيم متوسط التباين المستخلص المحسوب Average Variance Extracted (AVE) وهو عبارة عن متوسط التباين، ومقدار التباين الذي يفسره المتغير الضمني (Latent) في جميع المتغيرات الملاحظة (عبارات النموذج النهائي للدراسة) حيث أن متغير مقومات العمل عن بُعد يُفسر ٤٥,٤% بينما متغير المرونة التنظيمية يفسر ٣٩,٢%، بينما متغير الأداء الابتكاري يُفسر ٧٥,٨%، والبواقي للمتغيرات الثلاثة يرجع إلي الخطأ في القياس، وبالتالي جميعها قيم مقبولة وفقاً لما أشار إليه Segar, (1997) وهذا

يعد دليلاً قوياً على أن جميع العبارات تقيس المتغيرات المرتبطة بها، وبالتالي تؤكد الصدق المشترك للمقاييس.

٢/٥/٦ الصدق التمييزي لمتغيرات الدراسة:

يُشير الصدق التمييزي (Discriminate Validity) إلى مدى تميز أو تباين المتغيرات الضمنية، ويتم حسابه من خلال مقارنة قيم الارتباط بين المتغير مع غيره من المتغيرات بمتوسط التباين المستخلص لهذا المتغير، ويتوفر الصدق التمييزي عندما يكون متوسط التباين المستخلص للمتغير أكبر من أي قيمة من متوسط قيم الارتباط بين هذا المتغير وغيره من المتغيرات (Anderson & Gerbing, 1988)، وتم حساب الصدق التمييزي بين متغيرات الدراسة من خلال حساب التباين المشترك بين المتغيرات، والتأكد من أن هذه التباينات أقل من متوسط التباين المحسوب لكل متغير، ويعرض الجدول رقم (١١) مصفوفة التباين المشترك كالتالي:

جدول (١١)

مصفوفة التباين المشترك بين متغيرات الدراسة

م	متغيرات الدراسة	١	٢	٣
١	مقومات العمل عن بُعد (مستقل)	(٠,٤٥٤)		
٢	المرونة التنظيمية (وسيط)	٠,٣٤٦ ***	(٠,٣٩٢)	
٣	الأداء الابتكاري (تابع)	٠,٣٢١ ***	٠,٣٢٨ ***	(٠,٧٥٨)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. ن = ٣٠٠ مفردة. *** P < 0.001

- القيم الموضوعية بين الأقواس تمثل متوسط التباين المحسوب للمتغير AVE.

- متوسط التباين المحسوب للمتغير AVE ينتج عن قسمة مجموع الارتباط التريبيعي للأبعاد أو العبارات على عددهم.

ويتضح من النتائج المعروضة في الجدول السابق رقم (١١) أن قيم متوسط التباين المحسوب لكل متغير أكبر من قيم التباين المشترك بين هذا المتغير، وغيره من المتغيرات الأخرى، مما يؤكد الصدق التمييزي لمتغيرات الدراسة المستخدمة.

٣/٥/٦ اختبار النموذج الهيكلي للدراسة Structural Model (فروض الدراسة):

إن أتباع أسلوب المعادلة الهيكلية ذات الخطوتين Two-Step SEM يتم فيه أولاً تقدير نموذج القياس (التحليل العاملي التوكيدي CFA) في الخطوة السابقة، ثم ثانياً يتبعه تقدير النموذج الهيكلي (Anderson & Hair et al., 1998; Gerbing, 1988) والذي يُعد الخطوة الثانية من نماذج المعادلة الهيكلية.

وبناءً على مؤشرات جودة التوافق المقبولة لنموذج القياس بالإضافة إلى تمام التأكد من صلاحية جميع المتغيرات في نموذج القياس من حيث الثبات، والصدق المشترك (متوسط التباين المشترك)، والصدق التمييزي (Anderson & Gerbing, 1988 ; Hair et al., 2010 ; Kline, 2005) تأتي مرحلة اختبار النموذج الهيكلي، وتعتبر المرحلة الأساسية والثانية للتحليل، ويهدف النموذج الهيكلي أو البنائي إلى اختبار فروض الدراسة حيث يتكون من المتغيرات الخارجة Exogenous وهي أبعاد متغير العمل عن بُعد الثلاثة، والمتغيرات التابعة Endogenous، وتتمثل في متغير الأداء الابتكاري، والمتغير الوسيط التداخلي (المرونة التنظيمية)، ولتقييم النموذج الهيكلي تم تقييم جوده التوافق لهذا النموذج، وذلك لتحديد ما إذا كان النموذج المفترض يوافق البيانات أم لا ؟ وذلك كما يعرضها الجدول رقم (١٢) التالي:

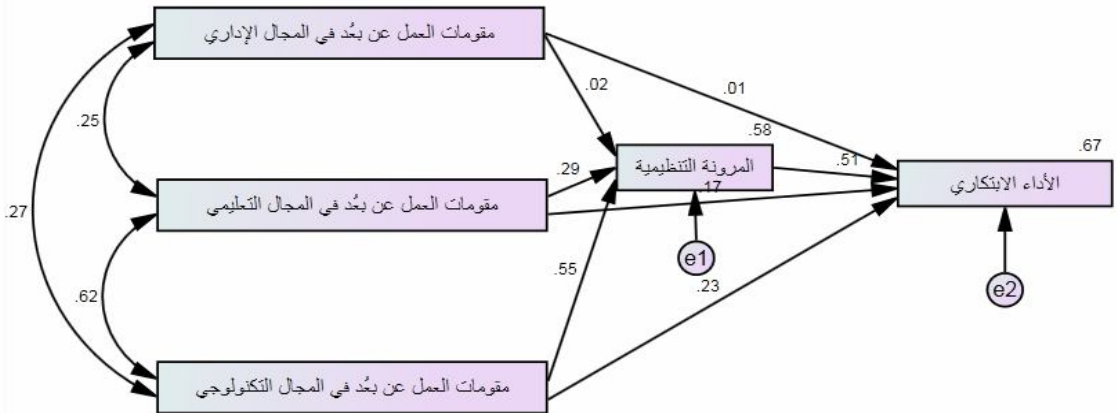
جدول رقم (١٢)

مؤشرات جودة المطابقة والتوافق للنموذج الهيكلي للدراسة باستخدام أسلوب تحليل المسار

RMSEA	المطابقة المقارن CFI	توكر لويس TLI	المطابقة المعياري NFI	حُسن المطابقة المعدل AGFI	حُسن المطابقة GFI	قيمة P	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	النموذج Model
٠,٠٥١	٠,٩٩٣	٠,٩٩٧	٠,٩٨٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٩	٠,٠٠٠	٢,٣٠١	قيم مؤشرات جودة التوافق

المصدر: من إعداد الباحث بناءً علي نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. ن = ٣٠٠ مفردة.

ويتضح من نتائج الجدول السابق رقم (١٢) أن النموذج يفي بشروط جودة التوافق لجميع المؤشرات (Hair et al., 2010) ، وأنه لا يحتاج إلي أية تعديلات حيث تدل جميع مؤشرات الجودة أنه نموذج مطابق، ومثالي لدراسة تلك الظاهرة، ويوضح الشكل التالي رقم (٦) مسارات النموذج الهيكلي النهائي للعلاقات المباشرة، وغير المباشرة بين المتغيرات المتضمنة في الدراسة، وذلك بهدف اختبار الفروض.



شكل رقم (٦)

مسارات النموذج الهيكلي Structural Model النهائي لمتغيرات الدراسة

المصدر: مخرجات نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج Amos.

وتُشير نتائج الجدول رقم (١٢) السابق إلى ما يلي:

- انخفاض ناتج قسمة (CMIN/DF) والذي بلغ (٢,٣٠١) وبالتالي فهي مقبولة طبقاً للمعيار المحدد للقبول، والذي ينص على أنها يجب أن تكون اقل من (٥).
- ارتفاع قيم المؤشرات الأخرى لجودة التطابق والتوافق حيث بلغت ($GFI = 0,989$, $AGFI = 0,991$, $NFI = 0,988$, $TLI = 0,997$, $CFI = 0,993$) ، وجميع تلك القيم مقبولة لأنها أعلى من المعيار المحدد للقبول، والذي ينص على أنها يجب أن تكون أكبر من (0,90).
- كذلك انخفضت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ ($RMSEA = 0,051$) وبالتالي فإنها مقبولة طبقاً للمعيار المحدد للقبول، والذي ينص على أنها يجب أن تكون اقل من (0,08)،

١/٦ - نتائج اختبار فروض الدراسة:

تحتوى الدراسة على أربعة فروض رئيسية ينبثق منها عدد من الفروض الفرعية، ويبين الجدول (١٣) قيم معاملات المسارات للثلاثة فروض الأولى منها في النموذج الهيكلي للدراسة:

جدول (١٣)

معاملات المسارات في النموذج الهيكلي للدراسة

مسئوى الدلالة P	قيمة (ت) C.R value (T)	الخطأ المعياري Standard Error (S.E)	معامل المسار المعياري (B) Estimate	المسار المباشر
NS	٠,١٩٢	٠,٠٤١	٠,٠٠٧	<u>التأثيرات المباشرة</u> : الفرض الاول بفروضه الفرعية: مقومات العمل عن بُعد في المجال الاداري ← الاداء الابتكاري
معنوي	٣,٨٥٥	٠,٠٤١	٠,١٧٤	مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي ← الاداء الابتكاري
معنوي	٤,٤١٠	٠,٠٤٨	٠,٢٢٦	مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني ← الاداء الابتكاري
NS	٠,٤١٣	٠,٠٤٧	٠,٠١٦	<u>التأثيرات المباشرة</u> : الفرض الثاني بفروضه الفرعية: مقومات العمل عن بُعد في المجال الاداري ← المرونة التنظيمية
معنوي	٥,٩٢٦	٠,٠٤٥	٠,٢٨٦	مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي ← المرونة التنظيمية
معنوي	١١,٢٧٤	٠,٠٤٦	٠,٥٤٦	مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني ← المرونة التنظيمية
معنوي	٩,٩١٥	٠,٠٥٠	٠,٥٠٨	<u>التأثيرات المباشرة</u> : الفرض الثالث: المرونة التنظيمية ← الاداء الابتكاري

المصدر: مخرجات نتائج التحليل الإحصائي برنامج Amos . ن = ٣٠٠ مفرد، *** P < 0.001

يتضح من نتائج الجدول (١٣) ما يلي:

- ينص الفرض الأول على أنه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط ". وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية كانت نتائجها كما يلي:

- نتائج الفرض الفرعي الأول (H1.1): أتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ولكنها غير معنوية بين مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري، والأداء الابتكاري، حيث تُشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن قيم معامل المسار ومستوى معنويته ($\beta = 0,007$ ، $t = 0,192$ ، $P = NS$)، وبالتالي تم قبول صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً .

- نتائج الفرض الفرعي الثاني (H1.2): أتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ومعنوية بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي، والأداء الابتكاري، حيث تُشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن قيم معامل المسار/ ومستوى معنويته تبلغ ($\beta = 0,174$ ، $t = 3,855$)، وبالتالي تم قبول صحة الفرض الثاني.

- نتائج الفرض الفرعي الثالث (H1.3): اتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ومعنوية بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني (التكنولوجي)، والأداء الابتكاري، حيث تُشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن قيم معامل المسار/ ومستوى معنويته تبلغ ($\beta = 0,226$ ، $t = 4,410$ ، $P = 0.000$)، وبالتالي تم قبول صحة الفرض الثالث .

• وينص الفرض الثاني (H2) على أنه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين مقومات العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني، والمرونة التنظيمية"، وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية كانت نتائجها كما يلي:

- نتائج الفرض الفرعي الأول (H2.1): أتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ولكنها غير معنوية بين مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري، والمرونة التنظيمية، حيث تُشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن قيم معامل المسار ومستوى معنويته ($\beta = 0,019$ ، $t = 0,413$ ، $P = NS$)، وبالتالي تم قبول صحة الفرض الأول جزئياً .

- نتائج الفرض الفرعي الثاني (H2.2): أتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ومعنوية بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي، والمرونة التنظيمية ،

حيث تُشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن قيم معامل المسار/ ومستوى معنويته تبلغ $(\beta = 0,256, t = 5,926, P = 0.000)$ ، وبالتالي تم قبول صحة الفرض الثاني.

- نتائج الفرض الفرعي الثالث (H2.3): اتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ومعنوية بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني (التكنولوجي)، والمرونة التنظيمية ، حيث تُشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن قيم معامل المسار/ ومستوى معنويته تبلغ $(\beta = 0,211, t = 4,410, P = 0.000)$ وبالتالي تم قبول صحة الفرض الفرعي الثالث .

• أما بالنسبة للفرض الرئيس الثالث (H3) فإنه ينص على انه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية موجبة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط"، وتُشير نتائج الجدول (١٣) السابق أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ومعنوية بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري حيث نجد ان قيم معامل المسار/ ومستوى معنويته تبلغ $(\beta = 0,494, t = 9,915, P = 0.000)$ ، وبالتالي تم قبول صحة الفرض الرئيس الثالث .

أما بخصوص نتائج اختبار دور الوساطة - ويعكس هذا الفرض نموذج الدراسة ككل - والذي ينص عليه الفرض الرابع (H4) كالتالي: تؤثر المرونة التنظيمية كمتغير وسيط تداخلي على العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد بأبعادها (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط". وينبثق من هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية تبعاً لأبعاد المتغير المستقل، وكانت نتائج هذا الفرض يتضمنها التأثيرات المباشرة، والتأثيرات غير المباشرة التي أظهرها برنامج Amos للمتغيرات الثلاثة والتي يتناولها الجدول (١٤) التالي:

جدول رقم (١٤)

نتائج التأثيرات المباشرة، وغير المباشرة، والكلية لمقومات العمل عن بُعد على الأداء الابتكاري من

خلال المرونة التنظيمية كمتغير وسيط تداخلي باستخدام تحليل المسار Path Analysis

التأثير الكلي Total Effects (٥+٤) =	التأثير غير المباشر (الوساطة) (٥) Indirect Effects		التأثير المباشر (٤) Direct Effects		المتغير		
	المعنوية بطريقة (Sobel)	معامل المسار غير المباشر ١ ← ٢ ← ٣ تأثير الوسيط	المعنوية P	معامل المسار المباشر ١ ← ٣ قبل دخول الوسيط	التابع (٣)	الوسيط (٢)	المستقل (١)
بعد دخول الوسيط							
٠,٠١٥	NS	٠,٠٠٨	NS	٠,٠٠٧	الأداء الابتكاري	المرونة التنظيمية	مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري
٠,٣١٩	معنوي ***	٠,١٤٥	معنوي ***	٠,١٧٤	الأداء الابتكاري	المرونة التنظيمية	مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي
٠,٥٠٤	معنوي ***	٠,٢٧٨	معنوي ***	٠,٢٢٦	الأداء الابتكاري	المرونة التنظيمية	مقومات العمل عن بُعد في المجال التكنولوجي

المصدر: نتائج التحليل ببرنامج AMOS، ونتائج Sobel. ن = ٣٠٠ مفردة *P < 0.001 NS: Non Significant

وللتعرف على دور الوساطة ننظر للتأثيرات غير المباشرة حيث نلاحظ من نتائج الجدول السابق (١٤) أن المرونة التنظيمية تلعب دور الوسيط التداخلي في العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد بأبعاده الثلاثة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال التقني)، والأداء الابتكاري، حيث أن المرونة التنظيمية تزيد من التأثير الإيجابي الكلي لأبعاد المتغير المستقل في المجال الإداري بمقدار (٠,٠٠٨) وفي المجال التعليمي بمقدار (٠,١٤٥) وفي المجال التكنولوجي بمقدار (٠,٢٧٨) على المتغير التابع (الأداء الابتكاري)، وبذلك فإن المرونة التنظيمية تلعب دور المتغير الوسيط التداخلي.

ولتأكيد هذه النتائج تم استخدام معيار (Sobel (1982) لاختبار الوساطة، والذي يتحقق عندما لا تقل التقديرات المقننة عن محك القبول وهو قيمة (٠,٠٨)، ويمكن

الحصول على التقديرات المقننة من خلال التعرف على قيم التأثير الكلي الذي تتيحه النتائج.

وتتضح تلك النتائج في الجدول السابق رقم (٤)، والمتوافقة مع اختبار Sobel ، بحيث كانت نتيجة التقديرات المقننة للتأثير الكلي (Total Effects) لمتغيرات الدراسة الثلاثة تتلخص فيما يلي:

- المرونة التنظيمية تؤدي دور الوسيط التداخلي، وتزيد من العلاقة الموجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري، والأداء الابتكاري لتصل إلى (٠,١٥) ولكنها غير معنوية، وأقل من محك القبول لـ Sobel (٠,٠٨)، وبالتالي نرفض صحة الفرض الفرعي الأول (H4.1).

- المرونة التنظيمية تؤدي دور الوسيط التداخلي وتزيد من العلاقة الموجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي، والأداء الابتكاري لتصل إلى (٠,٣١٩) وهي أكبر من محك القبول لـ Sobel (٠,٠٨) وهي معنوية، وبالتالي نقبل صحة الفرض الفرعي الثاني (H4.2) .

- المرونة التنظيمية تؤدي دور الوسيط التداخلي وتزيد من العلاقة الموجبة بين مقومات العمل عن بُعد في المجال التكنولوجي، والأداء الابتكاري لتصل إلى (٠,٥٠٤) وهي أكبر من محك القبول لـ Sobel (٠,٠٨) وهي معنوية، وبالتالي نقبل صحة الفرض الفرعي الثالث (H4.3) .

٧- مناقشة وتفسير النتائج:

نتناول هذه الجزئية عرضاً لمناقشة وتفسير نتائج الدراسة، وذلك كما يلي:

١/٧ - أشارت بيانات الجدول (٦) إلى مستويات إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسبوط للعمل عن بُعد فكان بُعد المجال التعليمي الأعلى في الإدراك (٤,٠٦)، ويليه المجال التقني (التكنولوجي) (٣,٦٨)، وأخيراً المجال الإداري (٢,٨٣) ويُمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك مستويات عالية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسبوط خلال جائحة كورونا (COVID-19) إلى الاهتمام بالمجال التعليمي المتمثل في التواصل المباشر

مع الطلاب لتلقي المحاضرات، والسكاشن الكترونياً عن بُعد، والاستعانة بمنصات التعليم الإلكتروني المتاحة، وبالتالي فقد استمرت الأنشطة التعليمية من خلال الأنظمة الإلكترونية المتوفرة.

٢/٧ - كذلك أشارت بيانات الجدول (٦) إلى مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط لأدائهم الابتكاري فجاءت وفقاً للترتيب التالي: القدرة على حل المشكلات (٣,٧٣)، يليها روح المجازفة (٣,٤١)، ثم يليها سعة الاتصال الإداري (٣,٢٢)، وأخيراً تشجيع الابتكار، ودعمه (٢,٩٢)، ويرجع ذلك انه في ظل تلك الفترة الخاصة بجائحة كورونا (COVID-19) كان الأهم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط هو قدرتهم على التعامل مع المنصات الإلكترونية وحل المشكلات التقنية الخاصة بتسجيل المحاضرات، والمواد الدراسية والتواصل غير المباشر مع الطلاب لشرح المناهج الدراسية لذلك جاء هذا البُعد في المقام الأول.

٣/٧ - كذلك أشارت بيانات الجدول (٦) إلى ارتفاع مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمرونة التنظيمية التي أبدتها جامعة أسيوط (٣,٧٣) في فترة كورونا (COVID-19)، وقد ترجع هذه النتيجة إلى الإحساس العالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمحاولة الجامعة إلى التعامل بمرونة، ورشاقة تنظيمية بإصدار تعليمات، وتشكيل لجنة عليا بالجامعة لمتابعة العملية التعليمية، وإصدار تعليمات للكليات بإنشاء منصات تعليمية، وتجميع وأرسال المحاضرات الكترونياً للطلاب، وبالتالي فقد كانت هناك إحساس بمرونة الجامعة للنجاح والتغلب على تلك الفترة العصبية.

٤/٧ - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول بفروضة الفرعية (H₁):

يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أبعاد العمل عن بُعد كمتغيرات مستقلة من جانب والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم كمتغير تابع من جانب آخر، وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض إلى وجود علاقة موجبة بين أبعاد العمل عن بُعد والأداء الابتكاري، وقد جاءت نتائج اختبار هذا الفرض متفقة مع

نتائج الدراسات التالية: (e.g. Gomes, 2021 ; Hill, 2021 ; Frack, 2022 ; Segreti, 2022) ويُمكن تفسير ذلك كما يلي:

- اختبار العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد في المجال الإداري، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في جامعة أسيوط، وأسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة وغير معنوية بينهم وقد يرجع ذلك أن جامعة أسيوط في تلك الفترة الخاصة بجائحة كورونا قد أغلقت أبوابها، وتم ممارسة الأعمال الإدارية من المنزل (عن بُعد).
- اختبار العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد في المجال التعليمي، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في جامعة أسيوط، وأسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة ومعنوية بينهم وقد يرجع ذلك إلى العمل عن بُعد في المجال التعليمي قد أدى إلى التأثير بالإيجاب على الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية مقارنة بالفترة قبل جائحة كورونا حيث أنه إثناء انتشار الفيروس تم تسجيل المحاضرات، والتواصل عن طريق البث المباشر للمحاضرات، وإنشاء الفصول الافتراضية من خلال العديد من التطبيقات في تلك الفترة مثل: Zoom و Microsoft Teams، وغيرها وهو ما يعتبر نوع من أنواع الأداء الابتكاري في العملية التعليمية.
- اختبار العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد في المجال التقني (التكنولوجي)، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم في جامعة أسيوط، وأسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة ومعنوية بينهم وقد يرجع ذلك إلى توافر أجهزة الكمبيوتر أو أجهزة الموبيل لدى جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (المجال التقني) والتي ساعدت في إرسال المحاضرات والسكاشن واستمرار العملية التعليمية عن بُعد في تلك الفترة وبالتالي تم حل المشكلات التقنية المتعلقة بآلية إرسال المادة العملية مما اثر بالإيجاب على الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم الذين حاولوا بذل أقصى جهد ممكن لإيصال المعلومات للطلاب في المقررات الدراسية.

٥/٧ - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني بفروضة الفرعية (H₂):

يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أبعاد العمل عن بُعد كمتغيرات مستقلة من جانب والمرونة التنظيمية كمتغير تابع من جانب آخر ، وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض إلى وجود علاقة موجبة بين أبعاد العمل عن بُعد والمرونة التنظيمية، وقد جاءت نتائج اختبار هذا الفرض متفقة مع نتائج الدراسات التالية (e.g. Wang & Albert & Sun, 2019 ; Hill, 2021; Vomacka & Tanya, 2022) ويُمكن تفسير ذلك كما يلي:

- اختبار العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد في المجال الإداري، والمرونة التنظيمية وأسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة وغير معنوية بينهم وقد يرجع ذلك إحساس أعضاء هيئة التدريس بأن الجامعة في بدايات جائحة كورونا لم تتجح إدارياً، ولم تبدي مرونة كافية في التعامل مع تلك الأزمة في بدايتها خاصة انه أصاب أغلب الموظفين الإداريين خوف وهلع من الفيروس نتيجة إصابة بعض الموظفين، كما ان البعض توفى نتيجة تلك الإصابة، مما أدى إلى تعطل الأعمال الإدارية في بعض الأقسام، والوحدات الإدارية بالجامعة في تلك الفترة، مما أدى إلى زيادة معدلات الغياب إلى ان صدرت تعليمات بتعطيل العمل والعمل من المنزل في فترات لاحقة.
- اختبار العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد في المجال التعليمي، والمرونة التنظيمية، وأسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة ومعنوية بينهم وقد يرجع ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنجاح النظام التعليمي بالاستمرار في تقديم الخدمات التعليمية للطلاب من خلال تطبيقات ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة، وقد أدى ذلك إلى التأثير الإيجابي على رفع المرونة التنظيمية لجامعة أسبوت كمنظمة تعليمية في التعامل مع تلك الجائحة، ونستطيع أن نجزم القول انه كلما توافرت مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي كلما أدى ذلك إلى زيادة المرونة التنظيمية لجامعة أسبوت .
- اختبار العلاقة المباشرة بين العمل عن بُعد في المجال التقني (التكنولوجي)، والمرونة التنظيمية، وأسفرت نتائج هذا الفرض عن وجود علاقة موجبة ومعنوية

بينهم ويمكن تفسير تلك النتيجة بان العمل عن بعض في المجال التقني وما اتاحه من تطبيقات، وبرامج، ووسائل تكنولوجية كانت ناجحة وكفيلة بالتعامل مع تلك الجائحة مما اثر بالإيجاب على المرونة التنظيمية لجامعة أسيوط، حيث يلاحظ طبقا للنتائج انه كلما توفرت مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني أو التكنولوجي كلما زادت المرونة التنظيمية للجامعة في التعامل مع تداعيات تلك الجائحة.

٦/٧ - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث (H₃):

يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين المرونة التنظيمية كمتغير مستقل، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم كمتغير تابع من جانب آخر، وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض إلى وجود علاقة موجبة ومعنوية بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري وقد جاءت نتائج اختبار هذا الفرض متفقة مع نتائج الدراسات مثل: (Shalender & Yadav, 2019 ; Danook, 2021)، ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن المرونة التنظيمية التي أبدتها جامعة أسيوط قد أثرت بالإيجاب على الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس في تلك الفترة عن طريق ترك الحرية لأعضاء هيئة التدريس في التواصل المباشر مع الطلاب، وبالتالي فقد لمس أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم قدرة الجامعة علي التعامل والاستجابة للظروف الطارئة أو الأمور غير المعتادة والنجاح في النهاية في الارتفاع بمستويات الأداء، وأداء الأعمال الإدارية، والتعليمية المعتادة.

٧/٧ - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع بفروضة الفرعية (H₁):

يختبر هذا الفرض دور المتغير الوسيط التداخلي (المرونة التنظيمية) في علاقة العمل عن بُعد بأبدها (المجال الإداري، والمجال التعليمي، والمجال التقني أو التكنولوجي) والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، وقد أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن قيام المتغير الوسيط التداخلي المرونة التنظيمية بدور الوساطة التداخليه في العلاقة بين العمل عن بُعد بأبده، والأداء

الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، وأسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن النتائج التالية:

- قيام المتغير الوسيط التداخلي المرنة التنظيمية بدور الوساطة التداخلية في العلاقة بين العمل عن بُعد في المجال الإداري، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.
- قيام المتغير الوسيط التداخلي المرنة التنظيمية بدور الوساطة التداخلية في العلاقة بين العمل عن بُعد في المجال التعليمي، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.
- قيام المتغير الوسيط التداخلي المرنة التنظيمية بدور الوساطة التداخلية في العلاقة بين العمل عن بُعد في المجال التكنولوجي، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط.

ويُمكن تفسير تلك النتائج بان المرونة التنظيمية بجامعة أسيوط كمتغير وسيط تداخلي قد أثرت بالإيجاب في علاقة مقومات العمل عن بُعد في كل من المجال الإداري، والمجال التعليمي، والمجال التقني أو التكنولوجي من ناحية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم من ناحية أخرى، أو بمعنى آخر أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط يشعرون بان جامعة أسيوط قد أبدت مرونة تنظيمية في ظل جائحة كورونا قد ساعدتهم على الاستفادة من مقومات العمل عن بُعد بمجالاتها الثلاثة في زيادة، وتحسين الأداء الابتكاري لهم.

٨/ استنتاجات الدراسة:

وفقا لمنهجية الدراسة، والإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الميدانية توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

٨/١- نستنتج من انخفاض إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لُبعد العمل عن بُعد في المجال الإداري (٢,٨٣) انخفاض مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري، وعدم قدرة الجامعة على تلبية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الناحية الإدارية.

٢/٨- نستنتج من انخفاض إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لُبعد تشجيع الابتكار ودعمه (٢,٩٢) كأحد أبعاد الأداء الابتكاري، انخفاض درجة تشجيع الابتكار من قبل الجامعة وقد يرجع ذلك لعدم تخصص الموارد المادية الكافية لدعم الأفكار الإبداعية.

٣/٨- نستنتج من ارتفاع إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لُبعد العمل عن بُعد في المجال التعليمي (٤,٠٦) ، ارتفاع درجة إدراكهم لتوافر كل المقومات من الناحية التعليمية (برامج، وتطبيقات، ووسائل حديثة إلكترونية) ساعدت على توصيل المحاضرات والسكاشن على أكمل وجه في تلك الفترة، أي أنهم يرون أنهم قد أبلوا بلاء حَسَن من الناحية التعليمية.

٤/٨- نستنتج من ارتفاع إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لُبعد القدرة على حل المشكلات (٣,٧٣) كأحد أبعاد الأداء الابتكاري، قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على التغلب على جميع المشكلات التي واجهتهم في تلك الفترة مما اثر إيجابياً على الأداء الابتكاري لهم.

٥/٨- أثبت التحليل الإحصائي صحة وجود علاقة بين مقومات العمل عن بُعد (في المجال التعليمي، والمجال التكنولوجي)، والأداء الابتكاري، ونستنتج من ذلك توافر مقومات العمل عن بُعد في هذين المجالين، وقدرة جامعه أسويوط في توظيف العمل عن بُعد فيهما للإسهام في تعزيز، وزيادة الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم.

٦/٨- أشارت نتائج التحليل الإحصائي صحة وجود علاقة بين مقومات العمل عن بُعد (في المجال التعليمي، والمجال التكنولوجي)، والمرونة التنظيمية، ونستنتج من ذلك توافر مقومات العمل عن بُعد في هذين المجالين يؤدي إلى زيادة المرونة التنظيمية لجامعة أسويوط.

٧/٨- كذلك أثبت التحليل الإحصائي صحة وجود علاقة بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري، ونستنتج من ذلك أن المرونة التنظيمية تزيد وتساعد على الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسويوط.

٨/٨- قام متغير المرونة التنظيمية بدور الوساطة التداخلية بين مقومات العمل عن بُعد (في المجالين التعليمي والتكنولوجي)، والأداء الابتكاري، ونسنتج من ذلك الدور الهام الذي تلعبه المرونة التنظيمية لجامعة أسيوط في تعزيز الاستفادة من مقومات العمل عن بُعد خاصة في هذين المجالين، في زيادة الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم.

٩- دلالات الدراسة:

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة عن وجود دلالات على مستوى النظرية، والتطبيق يُمكن إبرازها كالتالي:

٩/١ - على مستوى النظرية:

تساهم الدراسة الحالية في إثراء الأدبيات الإدارية المتعلقة بالعمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري من خلال تقديم دليل علمي للروابط بين تلك المتغيرات، الأمر الذي قد يترتب عليه زيادة اهتمام الباحثين بالبيئة العربية بتلك الموضوعات، خاصة أن قضية العمل عن بُعد التي بدأت تأخذ اهتمام تزايد وتيرته في الآونة الأخيرة في جميع المجالات، والأعمال بمختلف دول العالم، وبالتالي فتلك الموضوعات يجب أن تلقى اهتمام أكبر بالبيئة العربية مقارنة بالبيئة الأجنبية.

٩/٢ - على المستوى التطبيقي:

أشارت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباط موجبة بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعه أسيوط للعمل عن بُعد، والأداء الابتكاري لهم، ويُعطي ذلك دلالة على أنه كلما مارس أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعه أسيوط أسلوب العمل عن بُعد فإن ذلك سوف يساهم بقدر كبير في تحسين الأداء الابتكاري لهم، وبالتالي يزيد مستوي ممارستهم لسلوكيات الأداء الابتكاري، وطرح الآراء والأفكار المفيدة للعمل، والجامعة في هذا الصدد، كما دلت الدراسة الحالية على أن العمل عن بُعد في المجال التعليمي يأخذ الاهتمام الأكبر من قبل أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم ويؤكد ذلك على كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعه أسيوط، واهتمامهم بالمجال التعليمي في العمل عن بُعد، وهذا ليس غريباً على جامعة

أسيوط حيث تعد من الجامعات المميزة على مستوى الجامعات المصرية، والمعدودة على أصابع اليد الواحدة لما تحوز عليه من قامات، وكفاءات علمية مرموقة في مختلف التخصصات.

كذلك فإن نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود علاقة ارتباط موجبة بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط بتوافر مقومات العمل عن بُعد، والمرونة التنظيمية، **يُعطى دلالة عملية** للمسؤولين ومديري الإدارات انه كلما تم توفير وتدعيم مقومات العمل عن بُعد كلما زادت المرونة التنظيمية لجامعة أسيوط في التعامل مع الحالات الطارئة مثل فيروس كورونا.

كما أشارت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية، والأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بجامعة أسيوط، **ويُستنتج من ذلك** انه كلما زادت المرونة التنظيمية بجامعة أسيوط كلما أدى ذلك إلى زيادة مستويات ممارسة العاملين لسلوكيات الأداء الابتكاري، بحيث يقومون بأداء الأعمال اليومية ويشاركون أيضاً في أداء الأدوار الإضافية المبتكرة التي تحسن الأداء الأكاديمي، وقد تكون غير مطلوبة منهم وظيفياً أو غير موجودة في الوصف الوظيفي لهم لكن ظروف جائحة كورونا أوجبتها في العملية التدريسية (العمل عن بُعد).

كما توصلت الدراسة أن المرونة التنظيمية تلعب دور الوسيط التداخلي بين العمل عن بُعد، والأداء الابتكاري، وذلك يعطى للمسؤولين ومديري الإدارات بجامعة أسيوط **دلالة** تتمثل في ضرورة تدعيم المرونة التنظيمية وتبسيط الإجراءات لما لها من دور ايجابي في الاستفادة القصوى من العمل عن بُعد لدوره في زيادة مستويات الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بالجامعة ويتم ذلك من خلال إعداد خطط عمل تفصيلية تزيد من مستوي إدراك العاملين لأهمية العمل عن بُعد بأبعاده الثلاثة (المجال الإداري، والمجال التعليمي، والمجال التقني أو التكنولوجي)، وتزيد في نفس الوقت من مستوي ممارستهم لسلوكيات الأداء الابتكاري في أعمالهم.

١٠- توصيات الدراسة، وتطبيقاتها الإدارية:

- من خلال نتائج الدراسة ودلالاتها يُمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات وفقاً لمتغيرات الدراسة وذلك كما يلي:
- ١/١٠- ضرورة قيام إدارة جامعة أسيوط بزيادة وتدعيم مقومات العمل عن بُعد في بعض البرامج، والتخصصات الجامعية، ويُمكن أن يتم تفعيل تلك التوصية عن طريق الآتي:
- ضرورة العمل على زيادة امتلاك جامعة أسيوط لمقومات العمل عن بُعد، وتوفير بيئة تقنية قادرة على الوفاء بمتطلباتها، وتحقيق تطلعاتها المستقبلية في ظل التوجه للاعتماد على التعليم عن بُعد؛ كأحد الخيارات المستقبلية.
 - وضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم على آلية العمل عن بُعد.
 - إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم للمشاركة في بعض البرامج الخاصة (بمصفوفات) التي تُدعم نظام المحاضرات الالكترونية، فمثل هذه المشاركة تزيد من حماسهم في استخدام أساليب التدريس الحديثة، والمعتمدة على تقنيات العمل عن بُعد، وتساهم في زيادة الأداء الابتكاري لهم.
 - توفير دليل أو كتيب للأنظمة يحدد قواعد، وإجراءات العمل عن بُعد، وذلك بهدف تعزيز إدراك أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم بآليات، ومقومات العمل عن بُعد التي توفرها الجامعة.
 - أن تقوم إدارة الجامعة بوضع الخطط المناسبة لإدارة العمل عن بُعد مع توفير لوائح وتشريعات مُنظمة له.
 - إعداد التقارير المطلوبة لتقييم مدى نجاح نظام العمل عن بُعد بشكل دوري بما يُمكن من الارتقاء به باستمرار.
 - متابعة تنفيذ المحاضرات على منصة الكترونية تُمكن الطالب من التفاعل مع المحتوى بالنص والصوت، والصورة، خاصة ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق وحدة النشر الالكتروني بجامعة أسيوط ولا بد من الاستفادة القصوى بإمكانياتها.

- أن توفر الجامعة الأدوات والتسهيلات الفنية اللازمة لإدارة العمل عن بُعد بكفاءة، وذلك من خلال توافر أجهزة الكمبيوتر، التطبيقات، والبرامج، والأنظمة التقنية الحديثة لتطبيق العمل عن بُعد.
- تطبيق نظام العمل عن بُعد بجامعة أسيوط كان يتم تخصيص يوم واحد أسبوعياً للعمل عن بُعد من المنزل توفيراً للنفقات، وتدعيماً لتلك الثقافة المنتشرة في البيئات الأجنبية.
- ٢/١٠- ضرورة العمل على زيادة تدعيم المرونة التنظيمية للجامعة، ويُمكن تفعيل هذه التوصية من خلال الآتي:
 - تطوير البنية التقنية، ونظم المعلومات، والاتصالات في الكليات التي تطبق نظام العمل عن بُعد لإمكانية بث المحاضرات، والسكاشن من داخل مكاتب أعضاء هيئة التدريس، والمعاونين.
 - تمكين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة من أخذ زمام المبادرة للعمل عن بُعد، وتشجيعه في بعض التخصصات، والبرامج بالكليات ولو جزئياً كمرحلة أولى.
 - أن يتم إعادة صياغة أدوار ومسئوليات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة حسب الظروف المتغيرة والتي تدعم في الوقت الحاضر العمل عن بُعد، توفيراً للنفقات، وتماشياً مع الاتجاه العالمي في هذا المجال.
 - وضع أنظمة اتصال فعالة بين القيادات الجامعية والمديرين، وبين رؤوسهم، كذلك يجب أن يتم تبادل المعلومات والمصارحة، والإعلام والتشاور من قبل الإدارة العليا للجامعة، وباقي المستويات الإدارية، والكليات.
 - أن يكون هناك اهتمام بتعددية الوظائف الجامعية (التناوب الوظيفي) بدلاً من تخصص الموظفين.
 - أن تتسم القواعد المنظمة للعمل الجامعي بأنها قليلة ومرنة، وان يتسم الهيكل التنظيمي للجامعة بقلّة المستويات التنظيمية.
 - تعزيز سياسة الباب المفتوح عن طريق فتح قنوات الاتصال أمام المرؤوسين.

٣/١٠- يجب على إدارة جامعة أسيوط أن تقوم بدعم وتشجيع الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بالجامعة، ويمكن تفعيل هذه التوصية من خلال :

- تطوير البرامج الدراسية، وربطها بالنظم الحديثة للمعلومات، والاتصالات في الأقسام العلمية للكليات، وتوفير دليل إرشادي عن هذه الأنظمة والبرامج الرقمية بالجامعة، بحيث يسهل الرجوع إليها.

- الالتزام بإدراج دورات التحول الرقمي ضمن آليات ومتطلبات الترقيات والتقييم لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بجامعة أسيوط، لدورها الفعال في الارتقاء بالأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم خاصة فيما يتعلق بالعملية التدريسية.

- إصدار نشرات دورية، ولوحات شرف بأسماء الكليات الأكثر التزاماً، ونجاحاً في تطبيق العمل عن بُعد. وعقد مؤتمرات لتكريم أعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بتلك الكليات.

- الاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية التي يتم القيام بها في مجال الأداء الابتكاري، واستخدام الوسائل الحديثة والتطبيقات التي تزيد من الأداء الابتكاري لعضو هيئة التدريس بالجامعة، وتطبيق توصياتها.

- البحث عن الأفكار الجديدة، والعمل على الترويج لأفكار أعضاء هيئة التدريس المبتكرة في مجال العملية التعليمية، والدفاع عنها، وتدعيمها.

٤/١٠- توصيات عامة موجهة لقيادات جامعة أسيوط:

- توفير آلية متابعة إلكترونية لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم بجامعة أسيوط، الذين يعملون بنظام العمل عن بُعد، يُحدد فيها كيفية استدعائهم، والتأكد من أدائهم وإنجازاتهم.

- تصميم آلية للمكافآت تُشجع على تطبيق التعلم عن بُعد في العملية التدريسية في بعض الكليات، والتخصصات.

- ضرورة توفر برامج تدريبية فعالة (من خلال مركز تدريب أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة)، ووجود منصة موحدة على مستوى جامعة أسيوط للتعامل عن بُعد (من خلال وحدة النشر الإلكتروني بالجامعة).

- ضرورة نشر الوعي بين رؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط بأهمية تطوير مهاراتهم التقنية، وكذلك تصميم برامج تدريبية متخصصة في التنمية المهنية، والتحول الرقمي.

- تدريب القيادات الجامعية على إدارة منظومة العمل عن بُعد، والعمل الهجين، بما يكفل تحقيق السيطرة على منظومة العمل، والإنتاج من جانب، ويعزز الإنتاجية، والعائد من جانب آخر.

١١- آفاق البحث المستقبلية.

هذه الدراسة كغيرها من الدراسات ما تزال لها أوجه قصور، الأمر الذي قد يفتح المجال أمام الباحثين، ويمثل قاعدة وأساس لانطلاق دراسات أخرى في المستقبل تضيف إلى الرصيد العلمي المتصل بهذا المجال مثل الآفاق المستقبلية التالية:

١/١- لقد طبقت الدراسة الحالية على جامعة أسيوط، وبالتالي من الممكن القيام بدراسات مستقبلية تتناول دراسة مقارنة بين جامعة أسيوط كجامعة حكومية وإحدى جامعات الوجه البحري أو إحدى الجامعات الخاصة الأكثر تطبيقاً للعمل عن بُعد لبيان الفروق من تلك المقارنة، وربما تعطي تلك الدراسة دلالات وتوصيات يحتذى بها ويُمكن تطبيقها والاستفادة منها بجامعة أسيوط.

٢/١- نظراً لأن العلاقة، والتأثيرات المباشرة بين متغير العمل عن بُعد في المجال الإداري فقط كانت غير معنوية (NS) في علاقتها بالمرونة التنظيمية من ناحية، وعلاقتها بالأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم من ناحية أخرى، وبالتالي فإن ذلك المجال ما يزال في احتياج لمزيد من الاهتمام البحثي مستقبلاً لدراسة تلك العلاقة، وتطبيقها على فئة أخرى (مثل: العاملين أو الموظفين الإداريين بالجامعة) ربما تختلف النتائج في تلك الحالة.

٣/١١ - مستويات المتوسط الحسابي بالنسبة لإدراك أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم لُبعد تشجيع الابتكار ودعمه (٢,٩٢)، والعمل عن بُعد في المجال الإداري (٢,٨٣) كانا منخفضين بالمقارنة بمتوسطات إدراكهم لباقي المتغيرات، وهذا المعضلة تحتاج مزيداً من الاهتمام البحثي مستقبلاً.

٤/١١ - إجراء دراسة تتناول مدى وجود فروق معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم لمقومات العمل عن بُعد تبعاً للعوامل الديموجرافية الخاصة بالنوع، أو المستوي التعليمي، أو أية متغيرات شخصية أو ديموجرافية أخرى، حيث ربما تظهر نتائج تبين مدى تأثير المتغيرات الديموجرافية مثل: النوع (ذكر/ أنثى) لتطبيق نظام العمل عن بُعد.

٥/١١ - البحث عن عوامل وسيطة أخرى مثل (الذكاء الوجداني) تتوسط العلاقة بين مقومات العمل عن بُعد، والأداء الابتكاري، لأن المتغير الوسيط التداخلي (المرونة التنظيمية) لم يخفض أثر المتغير المستقل ليصبح صفراً، مما يدل على أن هناك عدة متغيرات وسيطة أخرى تخفض بشكل معنوي العلاقة بين المتغير المستقل، والتابع.

٦/١١ - تطبيق نموذج الدراسة الحالية على العاملين أو الموظفين الإداريين بالجامعة أو أية قطاعات أخرى من القطاعات الخدمية (مثل: البريد، البنوك، شركات التأمين).

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

الخطيب، علا عيسى محمود. (٢٠٢١). أثر تطبيق العمل عن بُعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي الاستشارات والتصميم الهندسي" في الأردن خلال جائحة "كوفيد-١٩". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، المملكة الأردنية الهاشمية.

الروقي، مطلق بن مقعد بن مطلق. (٢٠٢١). درجة توافر مقومات العمل عن بُعد بجامعة شقراء على ضوء جائحة كورونا "Covid-19". مجلة التربية، جامعة الشقراء، المملكة العربية السعودية، ١٨٩ (١)، ٦٥٥ - ٦٩٢.

العمور، عمر أحمد. (٢٠٢١). أثر العمل عن بُعد في ضوء جائحة كورونا على أداء الكادر الأكاديمي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان / الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، المملكة الأردنية الهاشمية.

حمد، علاء دهام ؛ وسعيد، منى محمد. (٢٠٢٠). تأثير الحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء الابتكاري (دراسة تطبيقية في مديرية شؤون الجوازات بوزارة الداخلية). مجلة الاقتصاد، والعلوم الإدارية، كلية الإدارة، والاقتصاد، جامعة بغداد، جمهورية العراق، ١١٩ (٢٦)، ٢٣٤ : ٢٦٠.

ريان، عادل ريان محمد. (٢٠٠٢). بحوث التسويق : المبادئ والقياس والطرق. الطبعة الأولى، أسيوط: مطبعة الصفا والمروة للنشر.

سعد، السيدة محمود إبراهيم. (٢٠١٣). العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء الابتكاري لدى مديري الجهاز الإداري بجامعة الإسكندرية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٨١، ٣٩١ - ٥٠٢.

قوقزة، زياد على محمد. (٢٠١٩). مرونة البشرية وأثرها في الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في شركات الاتصالات الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

مرزوق، عبدالعزيز علي ؛ والبردان، محمد فوزي أمين. (٢٠١٨). دور نظم العمل عالية الأداء في بناء مرونة الموارد البشرية، وأثرها على سلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية

على الشركات العاملة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالقرية الذكية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، ٥ (٤)، ٢٦١ - ٢٩٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bokhari, I. H., Muhammad, A. B., & Zakaria, N. (2020). Succession planning, strategic flexibility as predictors of business sustainability in family-owned SMEs: Moderating role of organization improvisation. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 14(1), 368-387.
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work from anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655-683.
- Clancy, M. (2020). The case for remote work. (Economics Working Papers).
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely*. IT Governance Publishing Ltd.
- Danook, A. A. (2021). Knowledge workers is an approach to achieve outstanding performance requirements through strategic flexibility. Zain Telecom in Iraq as a model. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 17(53), 440-472.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189.
- Education International. (2020). Guiding principles on the COVID-19 pandemic. Retrieved from Education International website: <https://www.ei-ie.org/en/detail/16701/guiding-principles-on-the-covid-19-pandemic>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frack, , J. D. (2022). *Remote Work and Perceived Productivity during COVID-19: A Mediation Role of Job Satisfaction*. (Doctoral dissertation, Alliant International University).
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 229-240.
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity,

- problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69.
- Gomes, I. P. D. S. P. (2021). *The Good and the Bad of Remote Work: A JDR-model Overview About the Impact of Remote Work on University Professors*, (Doctoral dissertation, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
- Guyot, K., & Sawhill, I. V. (2020). Telecommuting will likely continue long after the pandemic. Brookings.
- Hair, J. F., Jr., & William, C. B & Barry, J.B. & Rolph. E.A. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th ed.), New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Boston, MA: Pearson Education Inc.
- Han, C., & Zhang, S. (2021). Multiple strategic orientations and strategic flexibility in product innovation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100-136.
- Hill, P. A. (2021). *Factors explaining remote work adoption in the United States*, (Doctoral dissertation, Utah State University).
- Humphreys, B. E. (2020). *COVID-19: State and Local Shut-Down Orders and Exemptions for Critical Infrastructure* . Congressional Research Service.
- Jain, R. (2010). Innovation in organizations: A comprehensive conceptual framework for future research. *South Asian Journal of Management*, 17 (2), 81-111.
- Johnson, N., Veletsianos, G., & Seaman, J. (2020). US Faculty and Administrators' Experiences and Approaches in the Early Weeks of the COVID-19 Pandemic. *Online Learning*, 24(2), 6-21.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2017). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*, (6th ed.). Sage Publications.
- Kline, R .B. (2005). *"Principles and Practice of Structural Equation Modeling"*, (2nd ed.), New Yourk: A Division of Guilford Press.
- Koçyiğit, Y., & Akkaya, B. (2020). The role of organizational flexibility in organizational agility: A research on SMEs. *Business Management and Strategy*, 11(1), 110-123.
- Lim, B. T., Ling, F. Y., Ibbs, C. W., Raphael, B., & Ofori, G. (2012). Mathematical models for predicting organizational flexibility of construction firms in Singapore. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(3), 361-375.

- Lim, B. T., Ling, F. Y., Ibbs, C. W., Raphael, B., & Ofori, G. (2011). Empirical analysis of the determinants of organizational flexibility in the construction business. *Journal of Construction Engineering and Management*, 137(3), 225-237.
- Mader-Clark, M. & Guerin, L. (2016). *The Employee Performance handbook: Smart strategies for coaching employees*, (2nd ed.). USA, California, Berkeley: Nolo Press
- Malik, A., Rosenberger III, P. J., Fitzgerald, M., & Houlcroft, L. (2016). Factors affecting smart working: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 37(6), 1042-1066.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M. B., & Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 14-33.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Schall, M. A. (2019). *The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity*. (Doctoral dissertation, San Jose State University).
- Segars, A. H. (1997). Assessing the unidimensionality of measurement: A paradigm and illustration within the context of information systems research. *Omega*, 25(1), 107-121.
- Segreti, L. (2022). *COVID-19's Influence on Job Performance in a Remote Work Environment at a Small Software Development Organization*. (Doctoral dissertation, Trident University International).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for Business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Shalender, K., & Yadav, R. K. (2019). Strategic flexibility, manager personality, and firm performance: The case of Indian Automobile Industry. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20, 77-90.
- Shukla, S. K., Sushil, & Sharma, M. K. (2019). Managerial paradox toward flexibility: Emergent views using thematic analysis of literature. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20, 349-370.
- Sobel, M. E., & Sobel, S. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, (13), 290-312.

- Srouf, M. ; .& Baird, K.& Schoch, H. (2016). "The Role of Strategic Flexibility in the Associations between Management Control Systems Characteristics and Strategic Change". *Contemporary Management Research*. 12(3).
- Vomacka, T. R. (2022). *Informal Communication, Sensemaking, and Relational Precarity: Constituting Resilience in Remote Work during COVID*, (Doctoral dissertation, University of South Florida).
- Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 609-625.



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

قائمة استقصاء

موجهة إلي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط

الزميل الفاضل/الزميلة الفاضلة:

تحية طيبة وبعد،،،

أقوم بإعداد بحث علمي للترقية إلى وظائف الأساتذة المساعدين ، وذلك بعنوان " العلاقة بين مقومات العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) وسلوك الأداء الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط: دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في تلك العلاقة"

ويسعدني أن أطلب من سيادتكم المساعدة باستيفاء قائمة الاستقصاء هذه، وأود أن ألفت انتباه سيادتكم إلي أن إجاباتكم عن أسئلة هذه القائمة أحد أهم المصادر التي سيتم الاعتماد عليها لإنجاح إعداد هذا البحث العلمي، ويتوقف ذلك النجاح علي مدي مساهمتكم بصورة صادقة، حيث أن هذه المعلومات سوف تستخدم لخدمة أغراض البحث العلمي فقط، ولمراعاة الموضوعية والسرية فإنه غير مطلوب الاسم.

عظيم تحياتي وامتناني لكم، وشاكراً ومقدراً مقدماً ما ستساهمون به من آراء في نجاح ذلك البحث، ومساعدة الباحثين بجامعتكم الموقرة.

والله الموفق والمستعان،،،

دكتور/ مصطفى سيد خلف الله

ت: ٠١٠٢٠٠٢٥٠٨٥

الجزء الأول: فيما يلي مجموعة من العبارات التي نقيس العمل عن بُعد في ظل جائحة كورونا (COVID-19) (*) بجامعة أسيوط، والمطلوب: قراءة كل عبارة جيداً ثم ضع دائرة حول درجة الموافقة التي تُعبر - بصورة صادقة - عن وجهة نظرك وذلك لكل عبارة من العبارات التالية:

م	الرمز الإحصائي	العبارة	درجة للوافقة				
			موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
مقومات العمل عن بُعد في المجال الإداري: (RWM)							
١	RW1	وضعت إدارة الجامعة الخطط المناسبة لإدارة العمل عن بُعد أثناء أزمة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢	RW2	توجد بالجامعة لوائح وتشريعات منتظمة لتنظمة العمل عن بُعد تم العمل وفقاً في هذه الأزمة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٣	RW3	فوضت إدارة الجامعة الصلاحيات للمسؤولين في المستويات الإدارية المختلفة لإدارة العمل عن بُعد خلال أزمة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٤	RW4	يأشر العاملين بالجامعة المهام الوظيفية لهم عن بُعد خلال أزمة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٥	RW5	يتم عقد اجتماعات المجالس المختصة (القسم، الكلية، مجلس الجامعة) عن طريق أنظمة العمل عن بُعد في الأوقات المحددة خلال أزمة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٦	RW6	تباشر اللجان العلمية المختصة أداء مهام عملها عن بُعد في أزمة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٧	RW7	توفر إدارة الجامعة الدعم المطلوب لضمان استمرار العمل عن بُعد بشكل فعال.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٨	RW8	يتم إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في صنع القرارات المتعلقة بإدارة العمل عن بُعد.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٩	RW9	يتم إعداد التقارير المطلوبة بشكل دوري عن سير العمل والارتقاء به بشكل يحقق العمل عن بُعد التوصل مع المجتمع المحيط بالجامعة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٠	RW10	يوجد مواكبة مع العاملين بالجامعة لسرعة التطورات والتغيرات التي تطرأ على جوارب العمل أثناء فترة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١١	RW11	يوجد ترابط وتكامل في الأعمال والمهام بين إدارة الجامعة وكلياتها بما يحقق أهداف العمل بكفاءة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
مقومات العمل عن بُعد في المجال التعليمي: (RWE)							
١٣	RW13	يتم متابعة تنفيذ المحاضرات على منصة إلكترونية تمكن الطالب من التفاعل مع المحتوى بالنص والصوت والصورة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٤	RW14	يتوفر نظام إلكتروني لمتابعة سير الخطط الدراسية، وإجراءات التقويم ونتائج الطلاب بكل دقة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٥	RW15	يتوفر منصة تفاعلية لقياس تقويم أداء الطلاب واختيارهم إلكترونياً.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٦	RW16	يتوفر أنشطة تعليمية متعددة ودوات مختلفة تمكن الطالب من تحقيق التعلم المطلوب بما يتناسبه.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٧	RW17	تم تقديم الخدمات الإرشادية، والتوجيهية للطلاب أثناء فترة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٨	RW18	تحرص الجامعة من خلال العمل عن بُعد على التفاعل والمشاركة مع المجتمع في التوعية ضد فيروس كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(*) توضيح: يقصد بالعمل عن بُعد: العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس أو المعاونين للقيام بالمهام الوظيفية المكلفين بها بدون تواجد داخل الجامعة، وغالباً ما يتم من المنزل أو أي مكان آخر، وذلك باستخدام الوسائل، والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وباستخدام شبكة الإنترنت.

م	الرمز الإحصائي	العبارات	درجة للوقت				
			موفقاً	موفق	محدد	غير موفق	مطلقاً
مقومات العمل عن بُعد في المجال التقني (التكنولوجي): (RWT)							
١٩	RW19	توفر الجامعة الأدوات والتسهيلات التقنية اللازمة لإدارة العمل بكفاءة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢٠	RW20	تتوافر التطبيقات والبرامج والأنظمة التقنية الحديثة بالجامعة لتطبيق العمل عن بُعد.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢١	RW21	تتوافر بالجامعة الأدلة الإرشادية المناسبة لاستخدام التقنية والبرامج، والتطبيقات وطريقة عملها.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢٢	RW22	توفر الجامعة الإلكترونية للجامعة قاعدة بيانات ومعلومات تقنية متكاملة لكافة خدمات العمل الإداري والتعليمي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢٣	RW23	يتوافر في الجامعة برامج لحماية أمن المعلومات والمعاملات الإلكترونية.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢٤	RW24	يتمتع العاملون في الجامعة بالمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والبرامج التقنية المستخدمة في العمل عن بُعد.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢٥	RW25	يتم تقديم التسهيلات اللازمة للعاملين للاستفادة من المعامل والتجهيزات داخل الجامعة أثناء أزمة كورونا.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

الجزء الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس المرونة التنظيمية^(*)، والمطلوب: قراءة كل عبارة جيداً ثم وضع علامة (✓) فوق الخانة (الرقم) التي تعبر - بصورة صادقة - عن وجهة نظرك وذلك لكل عبارة من العبارات التالية:

م	الرمز الإحصائي	العبارات	درجة للوقت				
			موفقاً	موفق	محدد	غير موفق	مطلقاً
١	OF1	يتم تمكين العاملين بالجامعة من أخذ زمام المبادرة للعمل عن بُعد.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٢	OF2	توجد بالجامعة اتصالات متعددة الاتجاهات (راسية وأفقية وفي نفس المستوى).	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٣	OF3	تحرص الجامعة على الإعلام والتشاور كسلوك عام للعمل.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٤	OF4	يتم إعادة صياغة انوار ومسئوليات العاملين بالجامعة حسب الظروف المتغيرة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٥	OF5	يتم تصميم الوظائف بالجامعة بما يدعم تعاون الموظفين وتفاعلهم.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٦	OF6	غالباً ما يتم تبادل المعلومات من قبل الإدارة العليا للجامعة وبأبواب المستويات الإدارية.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٧	OF7	يتوافر بالجامعة الإدارة بالمشاركة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٨	OF8	هناك اهتمام بتعددية الوظائف الجامعية بدلاً من تخصص الموظفين.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
٩	OF9	تهتم الجامعة بالعمل الجماعي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٠	OF10	تتسم القواعد المنتظمة للعمل الجامعي بأنها قليلة ومرنة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١١	OF11	تتوافر بالجامعة أنظمة تقوم على الرقابة الذاتية من السيطرة الهرمية.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
١٢	OF12	يتمس الهيكل التنظيمي للجامعة بقلّة المستويات التنظيمية.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(*) توضيح: يقصد بالمرونة التنظيمية: المرونة التنظيمية للجامعة يقصد بها قدرة الجامعة على التعامل، والاستجابة للظروف الطارئة أو الأمور غير المعتادة، والنجاح في النهاية في الارتفاع بمستويات الأداء الجامعي، وأداء الأعمال الإدارية، والتعليمية المعتادة.

الجزء الثالث: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس سلوكيات الأداء الابتكاري^(*)، والمطلوب: قراءة كل عبارة جيداً ثم وضع علامة (✓) فوق الخلية (الرقم) التي تعبر - بصورة صادقة - عن وجهة نظرك وذلك نل عبارة من العبارات التالية:

م	الرمز الإحصائي	العبارات	درجة للوقت			
			موافق تماماً	موافق	محدد	غير موافق مطلقاً
الفقرة على حل المشكلات IP.1						
١	IP1	اطبق مداخل جديدة لحل المشكلات التنظيمية.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٢	IP2	لدي القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٣	IP3	اضع مجموعة من البدائل الإستراتيجية إذا حدثت المشكلات المتوقعة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٤	IP4	ابحث عن الأفكار الجديدة غير المألوفة المرتبطة بمهام وظيفتي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٥	IP5	ياهر - من بين زملائي - بتجربة فكرة جديدة، او طريقة جديدة في عملي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٦	IP6	اتناقش رئيسي المباشر - بحرية - في افكاري الجديدة، وإجراءات تنفيذها.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٧	IP7	اساعد في حل اي مشكلة تسبب صعوبات كثيرة للآخرين.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٨	IP8	ارغب في العمل مع المجموعات التي تسهم في حل المشكلات المعقدة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٩	IP9	لدي القدرة على الإشراف على افراد يميلون إلى الابتكار في العمل.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
سعة الاتصال الإداري IP.2						
١٠	IP10	توجد قنوات اتصال تسمح بتبادل البيانات، والمعلومات بين الأقسام، والإدارات المختلفة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١١	IP11	استخدم الاتصالات الشخصية في عرض افكاري في مهام عملي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٢	IP12	ابذل جهدي للتواصل مع خبراء في نفس تخصصي خارج حدود الإدارة الجامعية التي أعمل بها	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٣	IP13	اسهم في تقديم تقييم مكتوب حول الأفكار، والمقترحات الجديدة المعروضة من قبل العاملين.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٤	IP14	اسعى إلى ان تفوض لى اعمل غير روتينية تشكل تحدياً لقدراتي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٥	IP15	استخدم الاتصالات الشخصية؛ لعرض نفسي في مهام العمل الاختيارية، أو التطوعية.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٦	IP16	اتابع افكاري، ومبادراتي التي اعرضها؛ فيما يخص العمل؛ للحصول على التغذية الراجعة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٧	IP17	اعقد اجتماعات دورية بالعاملين؛ لبحث المقترحات الجديدة المتعلقة بتطوير العمل.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
روح المجازفة IP.3						
١٨	IP18	ارغب في ان اعمل مع مجموعات تتسم بالإقدام، والمخاطرة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
١٩	IP19	اتحمل نتائج فشل تطبيق المبادرات، والمشاريع الجديدة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٢٠	IP20	اتسائل مع الأفراد ذوي الأداء غير التقليدي في العمل.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٢١	IP21	تخذ قرارات مهمة في فترات زمنية قصيرة نسبياً.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٢٢	IP22	اتخذ قرارات مهمة في ضوء كم محدود من البيانات، والمعلومات.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٢٣	IP23	احاول تغيير قواعد الجامعة، وسياساتها غير البناءة.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)
٢٤	IP24	اتحمل المسؤولية الإدارية في تنفيذ بعض المهام غير التقليدية المتعلقة بعملي.	(١)	(٢)	(٣)	(٤)

□

(*) توضيح: يقصد بالأداء الابتكاري: قيام اعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بطرح، وتطبيق فعلي لأفكار جديدة ومفيدة، فيما يتعلق بإجراءات، وأساليب العمل (العملية التدريسية)، من أجل تحقيق أهداف الجامعة بشكل أفضل، والقيام بالعملية التدريسية على أكمل وجه.

تشجيع الابتكار ودعمه IP.4							
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	اخصص ميزانية لتنفيذ الأفكار الجديدة التي تتسم بالتحدي.	IP25	٢٥
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	ارغب يوما في الموظفين الذين يتسمون بالإبداع في المشروعات المهمة بالجامعة.	IP26	٢٦
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	اقدر الأفراد المميزين في تقارير الأداء التي اشارك فيها او يطلب رأيي في أداء الآخرين من حولي.	IP27	٢٧
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	اخصص مكافآت تشجيعية للأفراد ذوي الأداء غير الروتيني (مثل الطلاب المتميزين).	IP28	٢٨
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	اقدم المبادرات الجديدة باسماء اصحابها للمستويات الإدارية العليا.	IP29	٢٩
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	انصر الإجراءات الإدارية ؛ لتطبيق الأفكار الجديدة.	IP30	٣٠
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	اقدم التسهيلات المادية، والفنية ؛ لدعم المبادرات الجديدة.	IP31	٣١
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	اعمل على الترويج لأفكار الآخرين المبتكرة ، والدفاع عنها.	IP32	٣٢

الجزء الرابع: (البيانات العامة): (غير مطلوب الاسم)

١- النوع:

ذكر. أنثى.

٢- المرحلة العمرية (السن):

أقل من ٣٠ سنة. * من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة.
 * من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة. * من ٥٠ الي أقل من ٦٠ سنة.
 * ٦٠ سنة فأكثر.

٣- الدرجة العلمية:

* أستاذ / أستاذ مقرر. * أستاذ مساعد.
 * مدرس. * مدرس مساعد.
 * محيد.

٤- الحالة الاجتماعية:

* أم. * متزوج ويعول. * مطلقة / أرمل.

٥- عدد سنوات الخبرة الوظيفية:

* أقل من ٥ سنوات. * من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.
 * من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة. * ١٥ سنة فأكثر.

٥- الكلية:

* كليات نظرية. * كليات عملية (تطبيقية).

نشكركم على حسن تعاونكم معنا،،،،

(الباحث)