



تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي

” دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة ”

بحث مُستل من رسالة ماجستير في إدارة الأعمال

إعداد

أ.د. صفاء أحمد الشربيني

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة المنصورة

safaa_elsherbeny@mans.edu.eg

أ.إيلي جمال محمد علي

باحث ماجستير في إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

leilagamal77@gmail.com

د. أميرة كمال أحمد عبد الحميد جعفر

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

amirakamalahmed2021@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

علي، ليلي جمال محمد؛ الشربيني، صفاء أحمد؛ جعفر، أميرة كمال أحمد عبد الحميد (٢٠٢٤). تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٥(٢)، ٨٢-٥٩.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي

” دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة

أ.إيلي جمال محمد علي؛ د. صفاء أحمد الشربيني؛ د. أميرة كمال أحمد جعفر

الملخص:

استهدف هذا البحث تحديد مدى تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة. وقد بلغ حجم العينة ٣٣١ مفردة وتم استخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية وتحليل البيانات الأولية للبحث، تم استخدام برنامج AMOS V.26 .

توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد العمل الهادف (المعنى الإيجابي للعمل، صنع المعنى من خلال العمل، دوافع تتجاوز الذات) على بعض أبعاد السلوك الإبداعي (حل المشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة) . وفيما يتعلق ببعض أبعاد المشكلات فإنه يتأثر فقط ببعد: (المعنى الإيجابي للعمل، دوافع تتجاوز الذات)، كما يتأثر بعد الأصالة فقط ببعد: (صنع المعنى من خلال العمل)، بينما يتأثر بعد الطلاقة فقط ببعد: (صنع المعنى من خلال العمل)، وفيما يتعلق بعد المرونة فإنه يتأثر فقط ببعد: (المعنى الإيجابي للعمل، ودوافع تتجاوز الذات).

الكلمات المفتاحية: العمل الهادف، السلوك الإبداعي

تمهيد:

أشارت العديد من الدراسات إلى أن أحد أهم أسباب ارتفاع معدل دوران العمل يرجع إلى فقدان الشعور بالأهمية أو بالفائدة التي تعود بالنفع على الأشخاص العاملين في المنظمات الحكومية وفقدان الشغف (Dwidienawati et al., 2023)، ومن هنا ظهرت أهمية العمل الهادف حيث يعرف العمل الهادف بأنه الإحساس بالأهمية والقيمة والجدارة والغرض والفائدة المتعلقة بالعمل (Loi and Ng, 2021)، كما يشير إلى أهمية أو قيمة العمل (lips-wiersma et al., 2016) حيث إن شعور العامل بأن عمله له هدف وقيمة يستطيع من خلاله تحقيق ذاته والمساهمة في الصالح العام يحفز لديه المشاعر الإيجابية والحث على السلوكيات الإبداعية (Autin et al., 2022).

حيث يعرف السلوك الإبداعي بأنه الفعل الذي يسبق الإبداع، ومن ثم فليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة أو مبتكرة، إنما ينبغي أن يمثل الاتجاه السائد والمرغوب بوجوده في كل منظمة أعمال تسعى للإبداع والابتكار والتميز (الشواورة، ٢٠١٢).

ولقد كان للعمل الهادف دور كبير في ظهور السلوك الإبداعي للعاملين وزيادة قدرتهم على الإنجاز وإضافة قيمة للعمل ولأنفسهم وللمجتمع. ونظراً لأن المنظمات تعمل في ظروف متغيرة ومعقدة، نتيجة للتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا وما ينتج عنه من تغيير إقتصادي واجتماعي وثقافي، فلم يكن أمامها إلا التكيف مع هذه التحديات أو الفشل والانحدار، ولمواجهة هذا

التغيير فإن الامر يتطلب قدرات إبداعية عالية تمكنها من حل المشكلات بطريقة إبداعية، وإيجاد الحلول المناسبة وطرح أفكار وخطط وبرامج لم يسبق طرحها من قبل، ويزداد الاهتمام بموضوع الإبداع في ظل التحديات المتنامية التي تفرضها ظاهرة العولمة والتغيرات التقنية المتسارعة والمنافسة الشديدة والثورة المعلوماتية والاتفاقات الدولية بشأن التجارة الحرة وغيرها (Wu et al., 2014).

وفي ضوء ما سبق سعي الباحثين إلى كشف طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة في كليات جامعة المنصورة بالتطبيق على أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة، للتعرف على مدى تأثير العمل الهادف على تحقيق السلوك الإبداعي. الأمر الذي سوف يساعد متخذي القرار والمسؤولين في الجامعة على تعزيز أهمية العمل لدى العاملين ومن ثم تنمية سلوكياتهم الإبداعية.

أولاً: الإطار النظري والعلاقات بين متغيرات البحث

أ- الإطار النظري

١. المتغير المستقل: العمل الهادف (Meaningful Work)

١,١ مفهوم العمل الهادف

عرف (Albrecht, 2013) العمل الهادف بأنه الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها العمال نتيجة لما يقدمونه من مساهمات إيجابية ومهمة لتحقيق أهداف جديرة بالاهتمام من خلال تنفيذ عملهم.

أما (Loi and Ng, 2021) فقد عرفا العمل الهادف بأنه الإحساس بالأهمية والقيمة والجدارة والغرض والفائدة المتعلقة بالعمل.

وأشار (Autin et al., 2022) للعمل الهادف بأنه الإدراك الشخصي للشخص بأن عمله له أهمية تساهم في تقدمه كما يسمح له بالمساهمة في تحقيق الصالح العام.

كما يرى (Dwidienawati et al., 2023) العمل الهادف بأنه العمل الذي يعطي معنى لأنه يمثل القيم والاتجاهات والأهداف التي يؤمن بها الفرد ويعمل بها.

١,٢ أبعاد العمل الهادف:

فيما يلي يعرض الباحثون جدول رقم (١) يتضمن تحديد أبعاد العمل الهادف

أبعاد العمل الهادف	اسم الباحث و السنة
المعنى الإيجابي للعمل - صنع القيمة من خلال العمل - دوافع جيدة تتجاوز الذات.	(Steger et al., 2012)
تطوير وتحقيق الذات - الوحدة والاندماج مع الآخرين - خدمة الآخرين- التعبير عن الإمكانيات الكاملة.	(Lips-Wiersma and Wright, 2012)
المعنى الإيجابي للعمل - صنع القيمة من خلال العمل - دوافع جيدة تتجاوز الذات.	(Zanotelli et al., 2022)
المعنى الإيجابي للعمل - صنع القيمة من خلال العمل - دوافع جيدة تتجاوز الذات.	(Duarte-Lores et al., 2023)

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

وسوف يعتمد الباحثون على أبعاد العمل الهادف التي أوضحتها دراسة (Steger et al., 2012) لكونها الأكثر شمولاً وتناسب مع أهداف الدراسة، ويمكن توضيح هذه الأبعاد فيما يلي:

١،٢،١. المعنى الإيجابي للعمل (positive Meaning) : ونعني بذلك الشعور العميق بالمعنى والقيمة الإيجابية للعمل الذي يقوم به الفرد أي يشعر الفرد بأن عمله له أهمية وهدف يتجاوز مجرد الحصول على راتب أو تلبية احتياجات مادية (Steger et al., 2012). كما يشير اقتناع الفرد بأن كل ما يفعله مهماً من وجهة نظره الفردية. (Puchalska-Kamińska et al., 2019).

١،٢،٢. صنع المعنى من خلال العمل (Meaning Making Through work) : يشير إلى قدرة الأفراد على تحويل العمل الروتيني إلى تجربة فريدة تضيف قيمة ومعنى لحياتهم المهنية، حيث يصبح لديهم القدرة على تحديد أهدافهم الشخصية والمهنية وتوجيه جهودهم نحو تحقيقها. بما يمكنهم أيضاً من تحويل التحديات والصعوبات في العمل إلى فرص للنمو والتطور الشخصي. بالإضافة إلى ذلك، يعزز صنع المعنى من خلال العمل الرضا الوظيفي والاستغراق في العمل (Steger et al., 2012).

١،٢،٣. دوافع جيدة تتجاوز الدوافع الشخصية Greater Good (Motivations): ونعني بذلك الدوافع والاهتمامات التي تتجاوز الاحتياجات الشخصية وتركز على تحقيق الرضا والقيمة من خلال خدمة الآخرين وتحقيق الصالح العام. ويعتبر هذا البعد من العمل الهادف مرتبطاً بالرغبة في المساهمة في تحسين الحياة وتأثير إيجابي في المجتمع. وعليه فإن الفرد عندما يتجاوز دوافعه الشخصية ويسعى للمساهمة في الآخرين وتحقيق الصالح العام، يشعر بالارتباط الاجتماعي والمعنوي والرضا الشخصي (Steger et al., 2012). كما يشير إلى تحقيق المصلحة العامة للمجتمع والعالم الخارجي (Puchalska-Kamińska et al., 2019).

٢. المتغير التابع : السلوك الإبداعي (Creative Behavior)

٢، ١. مفهوم السلوك الإبداعي

عرف (1995) Shalley السلوك الإبداعي بأنه السلوك الذي يؤدي إلى تحديد طرق أصلية (غير تقليدية) وأفضل لتحقيق بعض الأهداف.

أما الشواورة (2012) فقد عرف السلوك الإبداعي بأنه الفعل الذي يسبق الإبداع، وبالتالي فليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج أو خدمات جديدة أو مبتكرة، إنما ينبغي أن يمثل الاتجاه السائد والمرغوب بوجوده في كل منظمة أعمال تسعى للإبداع والابتكار والتميز.

كما عرفه القطاونة وأبو تايه (٢٠١٦) بأنه السلوك المميز للفرد أو المجموعة في المنظمة والذي ينتج عنه مفاهيم وأفكار جديدة قد تترجم فيما بعد إلى سلع أو خدمات جديدة.

وأشار حامد (٢٠٢١) إلى أن السلوك الإبداعي هو قدرة الفرد على تكوين آراء وتكييفها لتتبع الحاجات، وتحقيق الأهداف عن طريق إنشاء فكر جديد يدمج بين الآراء القديمة في صورة جديدة.

٢,٢. أبعاد السلوك الإبداعي

فيما يلي يعرض الباحثون جدول رقم (٢) يتضمن تحديد أبعاد السلوك الإبداعي

أبعاد السلوك الإبداعي	اسم الباحث والسنة
الطلاقة-المرونة-الأصالة-التفصيل.	(Miller, 1995)
الأصالة-الإقناع-المرونة-حل المشكلات- تحمل المخاطرة-التحليل والربط.	(سلامة، ٢٠١٦)
حل المشكلات-الأصالة-الطلاقة-المرونة.	(Dere and Ömeroglu, 2018)
الأصالة-الإقناع-المرونة-المجازفة وتحمل المخاطرة.	(سعد، ٢٠٢٠)

المصدر : من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة

وسوف يعتمد الباحثون على أبعاد السلوك الإبداعي التي أوضحتها دراسة (Dere and Ömeroglu, 2018) لأنها تتناسب مع أهداف الدراسة، ويمكن توضيح تلك الأبعاد فيما يلي :

٢,٢,١. حل المشكلات (Problem Solving) : وتعني القدرة على إدراك المشكلات في موقف معين والإحاطة بجميع أبعاده والعوامل المؤثرة فيه. كما يقصد بها الإحساس بوجود مشكلة والقدرة على تجميع المعلومات حولها بالإضافة لاكتشاف نقاط القوة والضعف وإيجاد الحلول المناسبة لها (Kenett et al., 2018)

٢,٢,٢. الأصالة (Originality) : يقصد بها القدرة على تقديم أفكار جديدة غير مألوفة ومناسبة للهدف والوظيفة، وبمعنى آخر رفض الحلول التقليدية والمكررة وهي أكثر الأبعاد ارتباطاً بالإبداع. (الشنطي وأبو عمرة، ٢٠١٩).

٢,٢,٣. الطلاقة (Fluency) : تمثل الجانب الكمي في الإبداع وهي القدرة على إنتاج كم كبير من الأفكار والحلول خلال فترة زمنية معينة، وهي القدرة على إنتاج كم كبير من الأفكار والتصورات الإبداعية،

وقد أوضحت دراسة (الشنطي وأبو عمرة، ٢٠١٩) أنواع الطلاقة والتي تتمثل فيما يلي :

٢,٢,٤. الطلاقة اللفظية Verbal Fluency : يقصد بها السرعة في التفكير واستخدام الكلمات المناسبة بطريقة مميزة .

٢,٢,٥. الطلاقة الفكرية Intellectual Fluency : يقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

٢,٢,٦. الطلاقة التعبيرية Expressional Fluency : وتعني سهولة التعبير وصياغة الجمل والعبارات التي تصف ظاهرة ما.

- ٢،٢،٧. **الطلاقة الإرتباطية Associational Fluency** : وتعني القدرة علي إنتاج كم كبير من الكلمات التي تعبر عن علاقات معينة .
- ٢،٢،٨. **المرونة (Flexibility)** : تمثل الجانب النوعي في الإبداع، وهي القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف وهناك نوعان من المرونة هما :
- ٢،٢،٩. **المرونة التلقائية Spontaneous Flexibility** : وهي قدرة الفرد على التصرف بشكل فعال تجاه موقف محدد.
- ٢،٢،١٠. **المرونة التكيفية Adaptive Flexibility** : هي قدرة الفرد علي تغيير الرؤية الذهنية التي ينظر من خلالها لحل مشكلة معينة. (الشنطي وأبو عمرة، ٢٠١٩).

ب- الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالعمل الهادف .

أشارت دراسة (Dwidienawati et al., 2023) إلى تأثير شغف العمل المتناعم والعمل الهادف على نية الدوران بين القوى العاملة في جيل الألفية. وتوصلت النتائج إلى أن شغف العمل المتناعم والعمل الهادف لهما تأثير ضئيل على نية الدوران. وكان لشغف العمل المتناعم علاقة غير معنوية ولكنها إيجابية مع نية الدوران، بينما كان للعمل الهادف تأثير غير معنوي وسلب مع نية الدوران.

كما هدفت (Charles-Leija et al., 2023) إلى إظهار أهمية العمل الهادف في تحقيق السعادة في العمل ونية الدوران الوظيفي. وتوصلت النتائج إلي أن العمل الهادف والشعور بالتقدير من قبل زملاء العمل والاستمتاع بالمهام اليومية ينبئ بشكل كبير بالسعادة في العمل. وأيضاً الحصول على وظيفة تساهم في تحقيق غرض حياة الأشخاص، والشعور بالتقدير، والاستمتاع بالمهام اليومية، يقلل من نية الدوران الوظيفي.

وسعت دراسة (Tan and Yeap, 2022) إلى فحص الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين العمل الهادف وأبعاد الإرهاق الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل الهادف تناول بعداً واحداً فقط من الإرهاق الوظيفي. وقد وجد أن الارتباط الوظيفي له تأثير وسيط على العلاقة بين العمل الهادف وجميع أبعاد الإرهاق الوظيفي.

الدراسات المتعلقة بالسلوك الإبداعي.

سعت دراسة (Liu et al., 2023) إلى فحص فكرة أن التخطيط اليومي للإبداع يمكن أن يعزز السلوك الإبداعي ويساهم في تنمية الإبداع. وتوصلت النتائج إلى أن دافعية الإبداع والكفاءة الذاتية الإبداعية لدى الطلاب كانت عند مستويات عالية نسبياً بشكل عام وترتبط بشكل إيجابي ومتوسط بالسلوك الإبداعي. كما يمكن أن يسهل التخطيط اليومي بشكل فعال السلوك الإبداعي للطلاب.

وهدفت دراسة (Hamour, 2023) إلى دراسة العلاقة بين أنماط القيادة والسلوك الإبداعي في الشركات الأردنية المتوسطة والصغيرة. وتوصلت النتائج إلى أن كلا من أسلوب القيادة التحويلية وأسلوب القيادة التبادلية لهما دور فعال في التعاقب الوظيفي والسلوك الإبداعي.

كما أشارت دراسة (Khaddam et al., 2023) إلى الدور الوسيط لمناخ مكان العمل في العلاقة بين القيادة الروحية والسلوك الإبداعي في العمل المصرفي الأردني. وتوصلت النتائج إلى أن مناخ مكان العمل يتوسط العلاقة بين القيادة الروحية والسلوك الإبداعي. وعلى وجه التحديد، كانت المستويات الأعلى من السلوك الإبداعي بين الموظفين مرتبطة بالقيادة الروحية، وكذلك بيئة العمل المواتية.

الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين العمل الهادف والسلوك الإبداعي.

هدفت دراسة (Ghafoor and Haar, 2020) إلى اختبار دور العمل الهادف كوسيط في العلاقة بين تقدير الذات المستند إلى التنظيم (Organizational-Based Self-Esteem) والسلوك الإبداعي، وتوصلت الدراسة إلى أن تقدير الذات المستند إلى التنظيم يؤثر على سلوكيات الإبداع والعمل الهادف، كما تشير النتائج إلى أن العمل الهادف يرتبط بالسلوك الإبداعي، كما يزداد التأثير غير المباشر لتقدير الذات المستند إلى التنظيم على سلوكيات الإبداع من خلال العمل الهادف.

وسعت دراسة (singh et al., 2020) إلى فحص التأثير الوسيط للعمل الهادف في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والسلوك الابتكاري، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين ممارسات الموارد البشرية والسلوك الابتكاري، كما توصلت إلى توسط العمل الهادف العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والسلوك الابتكاري.

كما أشارت دراسة (Bawuro et al., 2019) إلى استكشاف التأثير الوسيط للعمل الهادف في العلاقة بين الدافع الذاتي وسلوك العمل المبتكر في المدارس الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين العمل الهادف والدافع الذاتي والسلوك الابتكاري، كما أكدت الدراسة التأثير الوسيط للعمل الهادف في العلاقة بين الدافع الذاتي والسلوك الابتكاري للمعلمين. هدفت دراسة (cai et al., 2018) إلى فحص الدور الوسيط للعمل الهادف والاستقلالية الوظيفية في العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري في العمل، وتوصلت الدراسة إلى توسط العمل الهادف العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري، وأن هذه الوساطة مشروطة بالدور الوسيط للاستقلالية الوظيفية، كما توصلت إلى وجود تأثير غير مباشر للقيادة الخادمة على السلوك الابتكاري للموظف من خلال العمل الهادف وهذه تكون عندما تصبح الاستقلالية الوظيفية عالية.

ج- الفجوة البحثية :

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة الخاصة بالعلاقة بين متغيرات البحث ، أمكن للباحثين استخلاص **الفجوة البحثية** والتي تتمثل فيما يلي : لا توجد دراسات سابقة طبقت على نفس مجال تطبيق البحث وهو المجال التعليمي متمثل في أعضاء الهيئة المعاونة لما لهم من دور وأثر عظيم على المجتمع من خلال مساهمتهم في خلق أجيال المستقبل .

ثانياً : مشكلة وتساؤل البحث :

ولبلورة مشكلة البحث تم إجراء دراسة استطلاعية لعينة ميسرة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة عددها (٣٠) مفردة، وذلك لاستطلاع آراء العينة حول متغيرات البحث، وتركزت هذه المقابلات عن طرح الأسئلة حول مدى توافر الظروف التي تشجع علي السلوك الإبداعي لدي أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة المنصورة ومدى شعورهم بأهمية عملهم وأهمية ما يقدمونه من مساهمات من خلال عملهم.

وقد أمكن للباحثين الوقوف على بعض المؤشرات ، وقد تمثل أهمها فيما يلي:

- ١) عدم توافر الظروف التي تشجع أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة على السلوك الإبداعي (٤٠٪)
 - ٢) قصور في الأهداف والرؤية المشتركة بين أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة مما يؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك مشاركة أو تبادل المعرفة بين العاملين بعضهم البعض (٦٠٪).
 - ٣) عدم شعور بعض أعضاء الهيئة المعاونة بأن عملهم يعطيهم قيمة أو معنى في حياتهم وحياة الآخرين (٤٠٪).
 - ٤) غياب إحساس أعضاء الهيئة المعاونة بأهمية الانتماء للعمل الجماعي، حيث اتسمت العلاقات بين العاملين بالفردية (٦٠٪).
 - ٥) رغبة عدد من أعضاء الهيئة المعاونة في البحث عن فرص أخرى في أقرب وقت ممكن إذا أتاحت لهم فرصة في مكان آخر، بسبب عدم توافر الظروف التي تساعد على الإبداع، وارتفاع مستوى الضغوط، وعدم مناسبة نظام الرواتب والمكافآت (٤٠٪).
- وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، يُمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل

التالي:

- ١- إلى أي مدى يؤثر العمل الهادف بأبعاده المختلفة (المعنى الإيجابي للعمل، صنع المعنى من خلال العمل، دوافع تتجاوز الذات) على السلوك الإبداعي بأبعاده المختلفة المتمثلة في (حل المشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة؟

ثالثاً : هدف البحث :

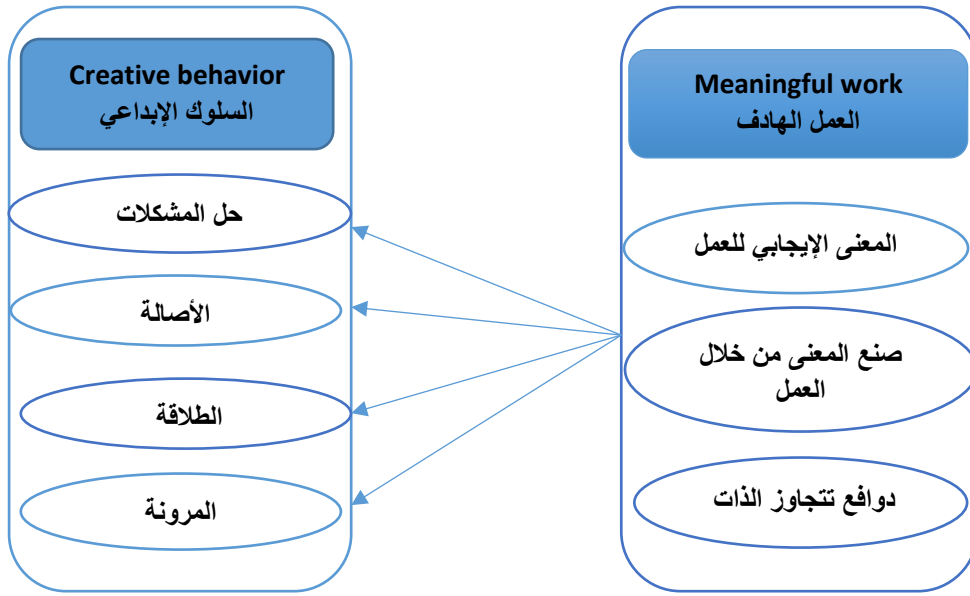
يتبنى البحث الحالي الهدف التالي:

- ١- التعرف على التأثيرات المباشرة للعمل الهادف بأبعاده المختلفة (المعنى الإيجابي للعمل، صنع المعنى من خلال العمل، دوافع تتجاوز الذات) على السلوك الإبداعي بأبعاده المختلفة المتمثلة في (حل المشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة.

رابعاً: فروض البحث:

- ف ١ يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على السلوك الإبداعي. وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :
ف ١ (أ) : يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على حل المشكلات.

ف ١(ب): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الأصالة.
ف ١(ج) : يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الطلاقة.
ف ١(د) : يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على المرونة.
وبناء على ما تقدم عرضه للعلاقات بين متغيرات الدراسة، يمكن توضيح النموذج البحثي في الشكل (١) كما يلي:



شكل رقم (١) : النموذج البحثي

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة

خامساً: أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث على الصعيدين العلمي والتطبيقي وذلك على النحو التالي:

أ- الأهمية العلمية: تتمثل في الآتي:

التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في: العمل الهادف والسلوك الإبداعي، حيث توجد ندرة في الدراسات العربية وقلّة في الدراسات الأجنبية – على حد علم الباحثين جمعت بين المتغيرات بالأبعاد المختلفة، وبالتالي فإن هذه الدراسة تسعى إلى تزويد المكتبات العربية بإضافة علمية من خلال تناول العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات محل الدراسة.

ب- الأهمية التطبيقية: تنبع الأهمية التطبيقية من الآتي:

١- يتم تطبيق الدراسة على قطاع التعليم متمثلاً في أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة لما له من أثر عظيم على تنمية وتوعية أجيال المستقبل وخلق أجيال أكثر إبداعاً وتميزاً بما يفيد المجتمع والوطن.

٢- تنبع أهمية الدراسة في مساهمة نتائجها في مساعدة مسؤولي جامعة المنصورة في معرفة الأسباب التي قد تساعد على زيادة الوعي بمدى قيمة وأهمية دور عضو الهيئة المعاونة في خلق جيل أكثر وعياً وإفادة للمجتمع وللوطن، بالإضافة إلى معرفة الظروف التي تساعد على تشجيع الإبداع لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة

٣- وتظهر أهمية الدراسة الحالية في مساعدة مسؤولي جامعة المنصورة في الوقوف على أسباب انخفاض الشغف تجاه العمل وانخفاض السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة.

سادساً: منهجية البحث:

تشمل منهجية البحث المتغيرات التي يحتويها البحث الحالي علاوة على أساليب قياسها، إلى جانب مجتمع وعينة البحث، أنواع البيانات وأساليب جمعها، وذلك على النحو التالي:

١- متغيرات البحث وأساليب قياسها:

وقد اعتمد الباحثون في تحديد مقاييس العمل الهادف بأبعاده الثلاثة (المعنى الإيجابي للعمل- صنع المعنى من خلال العمل - دوافع تتجاوز الذات) على مقياس (Steger et al., 2012)، وقد اعتمد الباحثون في تحديد مقياس السلوك الإبداعي بأبعاده الأربعة (حل المشكلات - الأصالة - الطلاقة - المرونة) على مقياس (Zhou and George, 2001).

٢- مجتمع وعينة البحث:

٢,١. مجتمع البحث:

يمكن تعريف مجتمع البحث بأنه مجموعة من المفردات أو العناصر التي يتوافر فيها خصائص ظاهرة معينة، ونظراً لصعوبة تجميع البيانات من جميع أفراد المجتمع يمكن اختيار عينة ممثلة له (Saunders et al., 2009). ويتمثل مجتمع هذه الدراسة في كافة أعضاء الهيئة المعاونة العاملين بجامعة المنصورة والذين يبلغ عددهم ٢٣٨٠ عضو هيئة معاونة.

٢,٢. حجم العينة:

نظراً لتوافر إطار محدد لمفردات مجتمع البحث الذين يعملون بوظيفة عضو هيئة معاونة بجامعة المنصورة، فإنه يمكن للباحثين تحديد حجم العينة النهائية عند مستوى معنوية ٥٪ طبقاً لمعادلة ستيفن ثاميسون بأنه يبلغ ٣٣١ فرداً، وقد اعتمد الباحثون على استخدام الاستقصاء عبر الإنترنت وإتاحته لكافة أعضاء الهيئة المعاونة العاملين بجامعة المنصورة والذي يطابق الشروط المطبقة لدراسة (Saunders et al., 2009). حيث أنه لتطبيق الاستقصاء عبر الإنترنت لا بد أن تكون مفردات مجتمع البحث قادرة على التعامل مع الإنترنت، ويجب أن تكون الأسئلة الخاصة

بالاستقصاء مغلقة وقصيرة قدر الإمكان، كما أنه من الأفضل نشر الاستقصاء عبر الإنترنت من أسبوعين إلى ستة أسابيع، حيث تم وضع الاستبيان من ٢٠٢٣/٠٨/١ إلى ٢٠٢٣/٠٨/٣١ وكانت الاستجابة بواقع ٣٣١ قائمة صالحة للتحليل بنسبة استجابة ١٠٠٪.

٣- أنواع البيانات وأسلوب جمعها:

اعتمد الباحثون على أسلوبين لجمع البيانات وهما:

٣,١. البيانات الأولية:

هي تلك البيانات التي يتم جمعها لأول مرة بواسطة الباحثين لأغراض محددة، ويتم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة محل الدراسة.

٣,٢. البيانات الثانوية:

هي تلك البيانات التي يتم توفيرها أو جمعها من قبل لأغراض بحثية أخرى ويمكن الحصول عليها من تقارير وسجلات البيانات في المنظمة وكذلك من الدراسات السابقة وشبكة الإنترنت (Adams et al., 2007). كما يمكن الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العلمية العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات البحث وبما يمكن الباحثون من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للبحث.

سابعاً: تحليل البيانات واختبار الفروض

١. صلاحية نموذج الدراسة للقياس أحادي المستوى:

تم تقييم نموذج القياس من خلال تقييم الصدق التقاربي والتمييزي وثبات عبارات المقياس من أجل تحقيق درجة كافية من الثبات الداخلي الذي يتمتع به المقياس وذلك بإتباع الخطوات التالية:

- تحديد المعاملات المعيارية (Standardized loading) لتقييم صدق مكونات عبارات المقياس.
- حساب معامل الثبات المركب (Composite Reliability) ومعامل ألفا كرونباخ للوقوف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس.
- قياس الصدق التقاربي والتمييزي باستخدام متوسط التباين المستخرج (Square Average Variance Extracted AVE & Root of AVE)

ويوضح الجدول التالي رقم (٣) نتائج التحليل الإحصائي فيما يخص صلاحية متغيرات الدراسة للنموذج أحادي المستوى:

جدول رقم (٣): صلاحية متغيرات الدراسة للنموذج أحادي المستوى

الصدق التقاربي		معاملات التحميل والثبات			الأبعاد	المتغير
الثبات المركب CR	التباين المستخلص AVE	معامل الثبات	معامل التحميل	العبارة		
0.690	0.719	0.856	0.711	Q1	المعنى الإيجابي للعمل	العمل الهادف
			0.772	Q2		
			0.699	Q3		
			0.694	Q4		
0.653	0.732	0.701	0.676	Q5	صنع المعنى من خلال العمل	
			0.735	Q6		
			0.785	Q7		
0.687	0.751	0.732	0.747	Q8	دوافع تتجاوز الذات	
			0.745	Q9		
			0.762	Q10		
0.769	0.739	0.716	0.721	Q21	حل المشكلات	السلوك الإبداعي
			0.658	Q22		
			0.736	Q23		
			0.785	Q24		
			0.793	Q25		
0.697	0.723	0.622	0.724	Q26	الأصالة	
			0.692	Q27		
			0.699	Q28		
			0.775	Q29		
0.731	0.742	0.754	0.776	Q30	الطلاقة	
			0.751	Q31		
			0.665	Q32		
			0.774	Q33		
0.782	0.749	0.724	0.765	Q34	المرونة	
			0.777	Q35		
			0.719	Q36		
			0.774	Q37		
			0.708	Q38		

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح للباحثين من النتائج المعروضة بالجدول السابق مجموعة الملاحظات التي يمكن توضيحها فيما يلي:

جميع المعاملات المعيارية مقبولة حيث يرى (Hair, et al., 2010) أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد وأن تكون مساوية أو أكبر من ٠,٥، ومن ثم لن يتم حذف أي عبارة من عبارات قائمة الاستقصاء.

أن قيم الصدق التقاربي المعبر عنه بمتوسط التباين المستخلص (AVE) والثبات المركب (CR) ذات قيم كبيرة، حيث كانت قيم الثبات المركب أكبر من ٠,٦، ومن ثم قبول الصدق التقاربي للنموذج وذلك لارتفاع متوسط التباين عن ٠,٥ حيث أن قيم AVE المقبولة لا بد وأن تكون مساوية أو أكبر من ٠,٥.

أظهرت نتائج اختبار الثبات أن جميع معاملات ألفا كرونباخ مقبولة حيث يرى (Hair, et al., 2010) أن قيم ألفا المقبولة لا بد وأن تتراوح بين ٠,٦ إلى ٠,٧ في حين أن القيم أكبر من ٠,٧ تشير إلى درجة أعلى من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة.

وبناء على ما سبق تم اختبار الصدق التمايزي عن طريق الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (٥) أن جميع قيم (Square root of AVE) مقبولة حيث أن جميع قيم معاملات ارتباط كل بعد أو متغير بنفسه أكبر من ارتباطه ببيانات متغيرات الدراسة الأخرى (Hair et al., 2010). مما يؤكد وجود صدق تمايزي واتساق عالي للمقاييس المستخدم في الدراسة.

٢. مؤشرات جودة النموذج:

يمكن التأكد من صحة نموذج القياس من خلال مؤشرات الجودة كما هو موضح في الجدول رقم (٤)، ومن خلال نتائج الجدول (٤) يتضح قبول جودة النموذج، وذلك على النحو التالي:

جدول (٤): مؤشرات جودة النموذج الهيكلي

المؤشر	الرمز الإحصائي	القيمة	مدى القبول	معياري القبول
جودة المطابقة	GFI	0.975	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
جذر متوسط مربعات البواقي	RMR	0.026	مقبول	كلما اقترب من الصفر
المطابقة المقارنة	CFI	0.978	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
تاكر لويس	TLI	0.977	مقبول	كلما اقترب من الواحد الصحيح
الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ التقاربي	RMSEA	0.036	مقبول	أقل من ٠,٠٨

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٥): مصفوفة الارتباط بين المتغيرات باستخدام الجذر التربيعي ل (AVE)

المرونة	الطلاقة	الأصالة	حل المشكلة	دوافع تتجاوز الذات	صنع المعنى من خلال العمل	المعنى الايجابي للعمل	المتغيرات
						0.848	المعنى الايجابي للعمل
					0.856	0.728	صنع المعنى من خلال العمل
				0.867	0.751	0.752	دوافع تتجاوز الذات
			0.859	0.809	0.695	0.668	حل المشكلة
		0.850	0.762	0.808	0.719	0.754	الأصالة
	0.861	0.755	0.690	0.816	0.688	0.661	الطلاقة
0.865	0.676	0.709	0.754	0.812	0.675	0.824	المرونة

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ويمكن توضيح نتائج اختبار فروض البحث لتوضيح نتائج اختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة وذلك على النحو التالي:

نتائج التأثيرات المباشرة:

جدول رقم (٦): نتائج اختبارات التأثيرات المباشرة بين المتغيرات

النتيجة	قيمة المعنوية	معامل المسار	اتجاه الفرض		الفرض الفرعي	الفرض الرئيسي
قبول الفرض	0.048	0.101	حل المشكلات	المعنى الايجابي للعمل	الفرعي الأول	الفرض الاحصائي
رفض الفرض	0.961	0.005		صنع المعنى من خلال العمل		
قبول الفرض	0.038	0.170		دوافع تتجاوز الذات		
رفض الفرض	0.351	0.085	الأصالة	المعنى الايجابي للعمل	الفرعي الثاني	
قبول الفرض	0.036	0.203		صنع المعنى من خلال العمل		
رفض الفرض	0.595	0.049		دوافع تتجاوز الذات		
رفض الفرض	0.994	0.001	الطلاقة	المعنى الايجابي للعمل	الفرعي الثالث	
قبول الفرض	0.043	0.196		صنع المعنى من خلال العمل		
رفض الفرض	0.314	0.094		دوافع تتجاوز الذات		
قبول الفرض	0.028	0.102	المرونة	المعنى الايجابي للعمل	الفرعي الرابع	
رفض الفرض	0.962	0.005		صنع المعنى من خلال العمل		
قبول الفرض	0.031	0.156		دوافع تتجاوز الذات		

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

وبناء على النتائج السابقة يمكن للباحثين توضيح نتائج اختبارات الفروض المباشرة من خلال العرض التالي:

أولاً: نتائج اختبار الفرض:

ينص الفرض على أنه " يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على السلوك الإبداعي"، وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

ف ١ (أ): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على حل المشكلات.

ف ١ (ب): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الأصالة.

ف ١ (ج): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الطلاقة.

ف ١ (د): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على المرونة.

وفيما يلي عرض لاختبارات الفروض الفرعية:

● ف ١ (أ): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على حل المشكلات.

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف المتعلقة بالمعنى الإيجابي للعمل، ودوافع تتجاوز الذات على حل المشكلات كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل المسار ١٠١، ١٧٠، ٠، على التوالي، وهي جميعاً دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠،٠٤٨، ٠،٣٨، ٠، على التوالي. بينما يتضح عدم معنوية صنع المعنى من خلال العمل وعليه يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الأول البديل جزئياً بوجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف على حل المشكلة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

● ف ١ (ب): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الأصالة.

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف المتعلقة بصنع المعنى من خلال العمل على الأصالة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل المسار ٢٠٣، وهي دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠،٠٣٦، ٠، بينما يتضح عدم معنوية المعنى الإيجابي للعمل، ودوافع تتجاوز الذات وعليه يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الثاني البديل جزئياً بوجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف على الأصالة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

● ف ١ (ج): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الطلاقة.

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف المتعلقة بصنع المعنى من خلال العمل على الطلاقة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل المسار ١٩٦، وهي دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠،٠٤٣، ٠، بينما يتضح عدم معنوية المعنى الإيجابي للعمل، ودوافع تتجاوز الذات وعليه يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الثالث البديل جزئياً بوجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف على الطلاقة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

● ف ١ (د): يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على المرونة.

وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف المتعلقة بالمعنى الإيجابي للعمل، ودوافع تتجاوز الذات على المرونة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل المسار ٠,١٥٦، ٠,١٠٢، على التوالي، وهي جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٢٨، ٠,٠٣١، على التوالي. بينما يتضح عدم معنوية صنع المعنى من خلال العمل وعليه يتضح للباحثين قبول الفرض الفرعي الرابع البديل جزئياً بوجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف على المرونة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

وتأسيساً على نتائج اختبارات الفروض الفرعية، يمكن للباحثين قبول الفرض الإحصائي الرئيسي الأول للدراسة جزئياً على الشكل البديل التالي: يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد العمل الهادف على السلوك الإبداعي.

مناقشة النتائج :

● توصلت الدراسة إلى قبول الفرض (جزئياً) : يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على السلوك الإبداعي.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Lips-Wiersma and Wright, 2012) في أن العمل الهادف يعتبر أداة تحفيزية لتعزيز السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئة المعاونة، حيث يوفر العمل الهادف للأفراد إحساساً بالهدف الذي يمنحهم الثقة للمشاركة الكاملة في وظائفهم. وإن وجود الرغبة في التأثير على الآخرين وإحداث فرق، يساعد أعضاء الهيئة المعاونة على التعامل مع متطلبات وظيفة التدريس من خلال استخدام طرق أكثر تميزاً وإبداعاً (Truta, 2014) وبالتالي، عندما يرى أعضاء الهيئة المعاونة أن وظائفهم ذات قيمة وتحمل رسالة هادفة، فمن المرجح أن يرتفع مستوى سلوكهم الإبداعي. وبالتالي، فإن النتيجة التي مفادها أن العمل الهادف يعزز السلوك الإبداعي له ما يبرره منطقياً (Bawuro et al., 2019).

كما اتفقت هذه النتائج أيضاً مع نتائج دراسة (Ganjali and Rezaee, 2016) أن الارتباط الإيجابي بين مشاركة عضو الهيئة المعاونة في اتخاذ القرارات وإعطائه حرية التعبير والمناقشة وشعوره بأهمية وقيمة عمله يساهم في زيادة التحفيز الداخلي والسلوكيات الإبداعية. وعلاوة على ذلك شعورهم بقيمة ما يقدمونه من مساهمات إيجابية من خلال عملهم يخلق الشعور بالسعادة والقيمة الذاتية مما يزيد من رغبتهم في إضافة المزيد من خلال إبراز جوانبهم الإبداعية المختلفة (Pradhan and Jena, 2019).

وايضاً مع دراسة (Littmann-Ovadia and Steger, 2010; Pollet and Schnell, 2016) في أن العمل الهادف يرتبط بشكل إيجابي بنتائج مثل الرفاهية، وانخفاض مستويات التوتر والاكتئاب (Daniel, 2015).

بينما اختلفت نتائج البحث الحالي مع دراسة (Bailey and Madden, 2016; Mitra and Buzzanell, 2017) حيث اعتبروا أن السلوك الإبداعي والمخرجات الإيجابية للعمل الهادف يمكن أن تنشأ من خلال التجارب السلبية كما

هو الحال عند مواجهة المواقف المؤثرة أو الصعبة التي تجعل الفرد يعيد تقييم ما هو مهماً بالنسبة له فتجعله يبذل مجهوداً لإثبات ذاته حتى لا يفقد عمله.

وبناء علي ما سبق يري الباحثون أن العمل الهادف له تأثير هام على تحقيق السلوك الإبداعي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة، حيث أن رؤية عضو الهيئة المعاونة لعمله بمثابة رسالة وليس مجرد عمل روتيني يقتصر على إعطاء المواد التعليمية فقط وإنما المساهمة في إنشاء جيل بأكمله، فإن ذلك سوف يؤدي إلى تشجيع وتحفيز السلوكيات الإبداعية لأعضاء الهيئة المعاونة وهو ما يهدف إليه البحث.

تاسعاً: توصيات البحث :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث، تم التوصل إلي مجموعة من التوصيات يمكن توضيحها كالاتي :

جدول رقم (٧)

المتغير	المقترحات	آلية التنفيذ
العمل الهادف	زيادة الوعي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بمدى أهمية الرسالة التي يقدمونها .	<ul style="list-style-type: none"> من خلال الندوات والبرامج التدريبية التي تعمل على غرس الانتماء لدى أعضاء الهيئة المعاونة وزيادة الوعي بأهمية هذه المهنة التي تساهم في خلق أجيال المستقبل وتوضيح الدور العظيم الذي يقع علي عاتقهم لدى طلابهم ولدى المجتمع والوطن بأكمله.
السلوك الإبداعي	العمل على إعطاء المزيد من الحرية وتشجيع أعضاء الهيئة المعاونة على السلوكيات الإبداعية	<ul style="list-style-type: none"> إتاحة الفرصة لأعضاء الهيئة المعاونة للمساهمة في صنع القرارات مع الإهتمام بمناقشتها حتى يشعروا بأهمية آرائهم.
	العمل على تنمية مهارات أعضاء الهيئة المعاونة	<ul style="list-style-type: none"> توفير المزيد من الدورات التدريبية المتعلقة بالعمل حيث أن هذه الدورات تنمي مهارات الموظفين وتجعلهم يتقنون أداء المهام بكفاءة وفعالية مما يحفز السلوك الإبداعي . الحث على ضرورة عقد ندوات ومؤتمرات علمية وتبادل الخبرات بين أعضاء الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على الإبداع وابتكار طرق وأساليب جديدة للتدريس.

عاشراً: مقترحات لبحوث سابقة :

- ١- أثر العمل الهادف على الصحة النفسية للعاملين في المنظمات الحكومية.
- ٢- دراسة تأثير البيئة المحيطة على تعزيز السلوك الإبداعي للأفراد.
- ٣- تحليل تأثير الروبوتات والأتمتة على العمل الهادف في قطاعات أخرى.

قائمة المراجع

المراجع العربية :

١. القطانة، منار إبراهيم & أبوتايه، بندر كريم (٢٠١٦). أثر الاتصالات الإدارية في السلوك الإبداعي للعاملين في منظمات الأعمال الأردنية. المجلة العربية للإدارة: جامعة البلقاء، الاردن، ٣٦ (١)، ٣٦٥-٣٩٧.
٢. الشواروة، فيصل محمد (٢٠١٢). أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة عمان العربية الاردن.
٣. الشنطي، محمود عبد الرحمن إبراهيم وأبو عمرة، صابرين سعيد. ٢٠١٩. دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية و السلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، مج. ٢٧ (٢)، ١-٣٣.
٤. حامد، شيماء حلمي شحاته (٢٠٢١) الثقة التنظيمية وانعكاساتها على السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مستشفى حميات دمنهور، مجلة كلية التربية في العلوم الانسانية والادبية: جامعة عين الشمس-كلية التربية، ٢٧ (٢)، ١١٣-١٧٩.

المراجع الأجنبية :

1. Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
2. Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In *Advances in positive organizational psychology*. Emerald Group Publishing Limited. 1,237-260.
3. Akgunduz, Y., Kizilcalioglu, G., & Sanli, S. C. (2018). The effects of job satisfaction and meaning of work on employee creativity: An investigation of EXPO 2016 exhibition employees. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 66(2), 130-147.
4. Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability*, 11(16), 4489.
5. Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2022). Basic psychological need satisfaction, autonomous motivation, and meaningful work: A self-determination theory perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 78-93.
6. Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430.

7. Bawuro, F. A., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Usman, H. (2019). Mediating role of meaningful work in the relationship between intrinsic motivation and innovative work behaviour. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 2076-2084.
8. Both-Nwabuwe, J. M., Lips-Wiersma, M., Dijkstra, M. T., & Beersma, B. (2020). Understanding the autonomy–meaningful work relationship in nursing: A theoretical framework. *Nursing outlook*, 68(1), 104-113.
9. Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful—or meaningless. *MIT Sloan management review*.
10. Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in psychology*, 9, 1767.
11. Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2018). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal*.
12. Chaudhary, R., & Panda, C. (2018). Authentic leadership and creativity: The intervening role of psychological meaningfulness, safety and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
13. Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565.
14. Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38(1), 29-43.
15. Dwidienawati, D., Zainal, M., & Gandasari, D. (2023). Is Turnover Relationship to Performance Linear Or U-Inverted? A Systematic Literature Review. *Journal of Intercultural Communication*, 23(2), 109-119.
16. EL JUNUSI, R. A. H. M. A. N., WIDARNO, B., & MUBAROK, F. K. (2021). Building The Relationship of Islamic Transglobal Leadership with Human Resource Performance Through a Meaningful Work, Engagement, and Creativity. *International Journal of Economics & Management*, 15(2).

17. Ghafoor, A., & Haar, J. (2020). Organisational-based self-esteem, meaningful work, and creativity behaviours: A moderated mediation model with supervisor support. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 44(3), 11-31.
18. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
19. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
20. Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–job fit and innovation behavior: roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1134.
21. Kenett, Y. N., Levy, O., Kenett, D. Y., Stanley, H. E., Faust, M., & Havlin, S. (2018). Flexibility of thought in high creative individuals represented by percolation analysis. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(5), 867-872.
22. Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *The Career Development International*, 21(5), 534–551
23. Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
24. Loi, N. M., & Ng, D. H. (2021). The Relationship between Gratitude, Wellbeing, Spirituality, and Experiencing Meaningful Work. *Psych*, 3(2), 85-95.
25. Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.
26. Mitra, R., & Buzzanell, P. M. (2017). Communicative tensions of meaningful work: The case of sustainability practitioners. *Human Relations*, 70(5), 594-616.
27. Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.

28. Pollet, E., & Schnell, T. (2016). Brilliant: But what for? Meaning and subjective well-being in the lives of intellectually gifted and academically high achieving adults. *Journal of Happiness Studies*, 1-26.
29. Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*.
30. Puchalska-Kamińska, M., Czerw, A., & Roczniowska, M. (2019). Work meaning in self and world perspective: a new outlook on the WAMI scale. *Social Psychological Bulletin*, 14(1), 1-29.
31. Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does meaningful work explains the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour?. *Vikalpa*, 44(1), 30-40.
32. Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
33. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
34. Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). *Work as meaning*. W: PA Linley, S. Harrington, N. Page (red.).
35. Shalley, C. E. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management journal*, 38(2), 483-503.
36. Singh, N., Bamel, U., & Vohra, V. (2020). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: A study of emerging market. *Employee Relations: The International Journal*.
37. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
38. Sari, D. K., Yudiarso, A., & Sinambela, F. C. (2021). Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study. In *International Conference on Psychological Studies* ,359-366.

39. Tan, K. L., & Yeap, P. F. (2022). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*, 60(11), 3042-3065.
40. Wu, H. Y., Wu, H. S., Chen, I. S., & Chen, H. C. (2014). Exploring the critical influential factors of creativity for college students: A multiple criteria decision-making approach. *Thinking Skills and Creativity*, 11, 1-21.
41. Waheed, A., Xiao-Ming, M., Ahmad, N., & Waheed, S. (2017). Impact of Work Engagement and Innovative Work Behavior on Organizational Performance; Moderating Role of Perceived Distributive Fairness. *International Conference on Management Science and Engineering* 127-133.
42. Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.
43. Zanotelli, L. G., Andrade, A. L. D., & Peixoto, J. M. (2022). Work as meaning inventory: Psychometric properties and additional evidence of the Brazilian version. *Paidéia (Ribeirão Preto)*
44. Khaddam, A. A., Alzghoul, A., Khawaldeh, K., Alnajdawi, S. M., & Al-Kasasbeh, O. (2023). How spiritual leadership influences creative behaviors: The mediating role of workplace climate. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2)
45. Hamour, H. M. J. A. (2023). The Effect of Leadership Styles on Creative Behavior: the Mediating Role of Succession an Applied Study in Jordanian Medium and Small Companies. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 12.
46. Liu, T., Li, P., Zhang, S. Z., & Liu, W. (2023). Using Daily creativity planning to promote creative behavior. *The Journal of Creative Behavior*, 57(1), 82-95.

The Impact of meaningful work on creative behavior

An Applied Study On the Members of the Staff Assistant at Mansoura University

Abstract:

The current research aimed to examine the impact of meaningful work on the creative behavior of the Members of the Staff Assistant at Mansoura University. For the collection of primary data, the researcher used surveys, The main tool which was used for data analysis is AMOS V.26. The sample size for the study is 331 individuals.

The results of the analysis indicated that there was a relationship of statistical significance between some dimensions of meaningful work (positive meaning, meaning-making through work, Greater Good Motivations) and some dimensions of creative behavior (problem-solving, Originality, Fluency, Flexibility).

Concerning the problem-solving dimension, it is affected only by the two dimensions:(positive meaning, Greater Good Motivations), and the originality dimension is affected only by the dimension: (meaning-making through work), Also, the fluency dimension is affected only by the dimension: (meaning-making through work), and concerning the flexibility dimension, it is affected only by the two dimensions: (positive meaning, Greater Good Motivations).

Keywords: meaningful work, creative behavior