



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (24) - العدد الأول - يناير 2023



تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي

Analyzing the Relation between Workforce Innovative Behavior and Organizational Pride

الباحثة / روضه عادل طلبه أحمد

مرشحة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة بورسعيد - قسم إدارة الأعمال

إشراف

الدكتور

منى أحمد حموده
مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة جامعة بورسعيد

الأستاذ الدكتور

رانية عبد المنعم شمعة
أستاذ إدارة الإنتاج والعمليات
ورئيس قسم إدارة الأعمال
عميد كلية التجارة السابق
جامعة السويس

2022-09-30	تاريخ الإرسال
2022-11-04	تاريخ القبول
رابط المجلة: https://jsst.journals.ekb.eg/	



الملخص:

استهدف البحث دراسة أثر السلوك الابتكاري للعاملين بأبعاده (توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة) على الفخر التنظيمي ببعديه (الفخر العاطفي، الفخر الاتجاعي)، وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بورسعيد، وتم جمع البيانات عن طريق الاستقصاء من عينه عشوائية بلغ حجمها (300) مفردة متمثلة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات ومعاهد جامعة بورسعيد، وبلغت نسبة الاستجابة (91%) بواقع (273) استمارة استقصاء صالحة للتحليل، وتوصل البحث إلى تحقق الفرض الرئيس للبحث كلياً وهو وجود تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي، كما دعمت النتائج الفروض الفرعية وهي: يوجد تأثير إيجابي معنوي بين بعد توليد الأفكار الجديدة، وبعد ترويج الأفكار الجديدة، وبعد تنفيذ الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.

الكلمات الدالة للبحث:

السلوك الابتكاري للعاملين، توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة، الفخر التنظيمي، الفخر العاطفي، الفخر الاتجاعي.

Abstract

This research aims to study the effect of the innovative behavior of employees in its dimensions (generating new ideas, promoting new ideas, implementing new ideas) on organizational pride in its two dimensions (emotional pride, directional pride), by applying to Port Said University, data were collected through a survey of a random sample of its size (300) individuals represented by faculty members and the supporting staff in the faculties of Port Said University, and the response rate was (91%) with (273) valid questionnaires for analysis, this research found the complete realization of the main hypothesis of the research, which is that there is a positive statistically significant effect between the dimensions of the behavior Innovative employees and organizational pride, and the results supported the sub;-hypotheses: there is a positive statistically significant effect between the dimension of generating new ideas and organizational pride, and there is a positive statistically significant effect between the dimension of promoting new ideas and organizational pride, and there is a positive statistically significant effect between the implementation of new ideas and organizational pride.

Key words:

innovative behavior of employees, generating new ideas, promoting new ideas, implementing new ideas, organizational pride, emotional pride, directional pride.



مقدمة

إن عمل المؤسسات في بيئة تتميز بالتغير السريع فرض عليها ضرورة مواكبة التغيرات والتكيف معها، وهذا ما أجبرها على اتباع أساليب وسياسات للحفاظ على استمراريتها، وتحقيق الجودة في أدائها، والتميز في مجال عملها، والجامعة كغيرها من المؤسسات تسعى لتحقيق الجودة في أدائها، وتقديم مخرجات تساهم في تنمية المجتمع بمختلف مؤسساته، ويعد الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية للنهوض بالجامعة لدوره الفعال في تطوير البحث العلمي، من خلال تشجيعه للإبداع والابتكار الذي يركز أساساً على الاهتمام بتنمية سلوكه الابتكاري، ودفعه للتكيف مع التغيرات التي تواجهها الجامعة. (يوب وبودبزه، 2019).

يمثل العنصر البشري أحد أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، ومنه صنعت مسيرة حياتها، وعليه أيضاً يتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، الأمر الذي اقتضى ضرورة الاستثمار الجيد في هذا العنصر المهم، وذلك بحسن اختياره وتدريبه وتطويره وتنميته حتى يؤدي واجباته بكفاءة وفعالية وإخلاص، ولقد أصبحت المنظمات اليوم أكثر إدراكاً لأهمية تطوير رأسمالها البشري، ولقد كانت أهم ركائزها في ذلك هو خلق البيئة الإيجابية التي تدعم لدى كل عامل شعوره بالفخر فيما يؤديه ويكلف به، وذلك أن الفخر التنظيمي يعد بمثابة الحافز الرئيس لسلوكيات العمل الإيجابية، والمكمن الرئيس للتميز التنافسي، هذا بالإضافة إلى أنه يؤثر إيجابياً على قرار بقائهم في منظمة معينة وسلبياً على نواياهم نحو ترك العمل. (مرسى، 2015)

لذلك يستهدف البحث الحالي قياس أثر السلوك الابتكاري للعاملين على الفخر التنظيمي بالتطبيق على جامعة بورسعيد.

أولاً: البحوث السابقة:

بداية سنوضح أهم الدراسات المتعلقة بالسلوك الابتكاري للعاملين، حيث استهدف (Wang, Zhang & 2021) قياس تأثير التعريف التنظيمي على السلوك الابتكاري للموظفين، وقياس الدور الوسيط للمشاركة في العمل والدور المعدل للكفاءة الذاتية الإبداعية في العلاقة بين التعريف التنظيمي والسلوك الابتكاري للموظفين. وتوصل الباحثان إلى عدة نتائج كان أهمها: يرتبط التعريف التنظيمي ارتباطاً إيجابياً بالسلوك الابتكاري للموظفين، وتتوسط المشاركة في العمل العلاقة بين التعريف التنظيمي والسلوك الابتكاري للموظفين، إضافة إلى ذلك تعزز الكفاءة الذاتية الإبداعية العلاقة بين المشاركة في العمل والسلوك الابتكاري للموظفين.

في حين قام (Kundu et al., 2020) بقياس تأثير وضوح الدور المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال الدوافع الذاتية والمشاركة المهنية كمتغيرات وسيطة في العلاقة. وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: يؤثر التحفيز الداخلي تأثيراً إيجابياً على المشاركة في العمل، مما يؤثر في النهاية على السلوك الابتكاري للموظفين بشكل إيجابي، كما يوجد تأثير إيجابي لوضوح الدور المدرك على السلوك الابتكاري، وتشير النتائج إلى أن التحفيز الداخلي الناجم عن وضوح الدور المدرك، له تأثير إيجابي على ابتكار الموظفين بشكل مباشر وغير مباشر من خلال المشاركة في العمل.

أما (Iqbal et al., 2020) قاموا بقياس العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري للموظفين، وقياس الدور الوسيط للسلامة النفسية والازدهار في العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري للموظفين، وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: ترتبط القيادة الخادمة ارتباطاً مباشراً وإيجابياً بالسلوك الابتكاري للموظفين، وتشير النتائج أن القادة الخادمون يمكنهم رعاية الشعور بالأمان النفسي لمروؤسيهم عندما يظهرون تعاطفاً مع مروؤسيهم، ويشجعونهم على الأسئلة، ويطلبون ملاحظاتهم، كذلك عندما يمكن القادة مروؤسيهم، ويضعون أولويات احتياجاتهم واهتماماتهم، ويركزون على تعلمهم ونموهم، يشعر الموظفون بالازدهار في العمل، إضافة إلى ذلك، تشير النتائج إلى أن بيئة العمل التي يتوفر بها الأمان النفسي للموظفين تعزز تعلم الموظف، من خلال تعزيز سلوك المخاطرة، وخلق مناخ اجتماعي إيجابي يسهل التفاعلات الاجتماعية.



كذلك استهدف عبدالسلام وآخرون، (2019) التحقق من طبيعة وقوة العلاقة بين تطبيق التسويق الداخلي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية محل الدراسة والسلوك الابتكاري، وتحديد الأهمية النسبية لأبعاد التسويق الداخلي من حيث قدرتها على التنبؤ بتنمية السلوك الابتكاري في هذه المؤسسات. وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: تم رفض فرض عدم القائل " لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في مؤسسات التعليم العالي الحكومية محل الدراسة نحو تطبيق التسويق الداخلي والسلوك الابتكاري، وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (الجنس، جهة العمل، والعمر، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) مأخوذاً بشكل إجمالي، ونحو كل متغير من متغيراتها على حدة، كذلك يوجد تأثير إيجابي معنوي بين بعدى (التوزيع، والترويج) وبين السلوك الابتكاري، وأن بعدى (المنتج، والتسعير) يتمتعان بعلاقة غير معنوية بينهما وبين السلوك الابتكاري.

أما علي الجانب الآخر فتمثلت أهم الدراسات المتعلقة بالفخر التنظيمي، استهدف بحث Raza et al., (2021) قياس تأثير إدراك موظفي الفنادق لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات على سلوك الموظفين التطوعي لحماية البيئة، وقياس الدور الوسيط للفخر التنظيمي ومشاركة الموظفين، وكذلك قياس الدور المعدل للتعاطف في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك الموظفين التطوعي لحماية البيئة، وأظهرت نتائج البحث أن إدراك موظفي الفنادق لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات يؤثر على سلوك الموظفين التطوعي لحماية البيئة، وتشير النتائج أيضاً إلى أنه عندما تدمج المنظمات أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات وتؤكد أكثر على الاهتمامات البيئية، فإن صورة المؤسسات وسمعتها تتحسن في أعين العاملين، مما يؤدي بعد ذلك إلى زيادة الفخر التنظيمي بين العاملين.

في حين أوضح Omar et al., (2021) قياس تأثير أبعاد الفخر التنظيمي (الاتجاهي والسلوكي) على إبداع الموظف في شركات البتروكيماويات في سلطنة عمان، وتوصل الباحثون إلى عدة نتائج أهمها: يؤثر الفخر التنظيمي السلوكي تأثيراً إيجابياً مباشراً على إبداع الموظف، بينما لا يؤثر الفخر العاطفي على إبداع الموظف.

وقام widyant et al., (2020) بقياس تأثير العدالة التنظيمية والفخر التنظيمي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الخاصة في إندونيسيا. وبيّنت نتائج

الدراسة أن العدالة التنظيمية المدركة يمكن أن تشجع الموظفين على الشعور بالفخر، وبالتالي فإنهم يميلون إلى اتخاذ قرار البقاء مع المنظمة وتطوير أنفسهم، مما يحفز التزامهم تجاه الشركة، كما تشير النتائج إلى أنه بالرغم من أن الفخر التنظيمي يُعد حافزاً قوياً للموظفين، إلا أن له آثاراً سلبية على نوايا دوران الموظفين، حيث يؤدي إلى تقليل نية دوران الموظفين في المنظمة، والاعتراف بالمساهمة في الشركة، بحيث يزداد الفخر التنظيمي، كما تشير النتائج إلى أن للفخر التنظيمي تأثيراً إيجابياً قوياً على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في المنظمة.

أما أبو ريشة، (2019) قامت بقياس وتحديد مستوى الفخر التنظيمي في مصلحة الضرائب المصرية منطقة وسط الدلتا، واستكشاف طبيعة العلاقة بين الفخر التنظيمي والإجهاد العاطفي في مصلحة الضرائب المصرية منطقة وسط الدلتا، وتحديد طبيعة العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي في مصلحة الضرائب المصرية منطقة وسط الدلتا، وتحديد ما إذا كان الإجهاد العاطفي يتوسط العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي في مصلحة الضرائب المصرية منطقة وسط الدلتا، وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها: وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الفخر التنظيمي ككل والأداء الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب محل الدراسة ككل، كما توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الفخر التنظيمي ككل وسلوكيات الدور للعاملين بمصلحة الضرائب محل الدراسة،

كما تبين وجود تأثير معنوي سلبي بين أبعاد الفخر التنظيمي (الفخر التنظيمي العاطفي ، والفخر التنظيمي الاتجاهي) والإجهاد العاطفي للعاملين بمصلحة الضرائب محل الدراسة،

ومن خلال العرض السابق يمكن تلخيص الفجوة البحثية في النقاط التالية:

1- في ضوء نتائج البحوث السابقة التي اهتمت بتحديد طبيعة العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي، توصلت الباحثة لوجود بحوث تناولت تأثير متغيرات بحثية أخرى على السلوك الابتكاري للعاملين مثل: الكفاءة الذاتية الإبداعية، ووضوح الدور المدرك، ولم ترصد الباحثة نموذجاً يربط علاقة السلوك الابتكاري للعاملين بالفخر التنظيمي.

2- تناولت معظم البحوث السابقة متغير السلوك الابتكاري للعاملين كمتغير تابع، بينما يتناول البحث الحالي السلوك الابتكاري للعاملين كمتغير مستقل.



3- اختلفت البحوث السابقة في تناولها لمتغير الفخر التنظيمي، فبعض البحوث تناولت الفخر التنظيمي كمتغير مستقل والبعض الآخر تناوله كمتغير وسيط، بينما يركز البحث الحالي على تناول الفخر التنظيمي كمتغير تابع.

4- توصلت البحوث السابقة إلى تأثير الفخر التنظيمي تأثيراً إيجابياً على إبداع الموظف، كذلك أن العدالة التنظيمية المدركة يمكن أن تشجع الموظفين على الشعور بالفخر، كما يؤثر الفخر التنظيمي تأثيراً إيجابياً قوياً على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في المنظمة.

5- تناولت معظم البحوث السابقة متغير السلوك الابتكاري للعاملين كمتغير تابع، ولكنها تناولت متغيرات مستقلة بحثية أخرى في التأثير على السلوك الابتكاري للعاملين، فبعض البحوث ركزت على تأثير التعريف التنظيمي على السلوك الابتكاري، وبعضها ركزت على تأثير الكفاءة الذاتية الإبداعية على السلوك الابتكاري، والبعض الآخر ركز على تأثير وضوح الدور المدرك، بينما ركزت بحوث أخرى على قياس تأثير القيادة الخادمة والتسويق الداخلي على السلوك الابتكاري للعاملين.

ثانياً: مشكلة البحث

سوف يركز هذا البحث في الإجابة على السؤال التالي: تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي ؟

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- تحديد تأثير السلوك الابتكاري للعاملين على الفخر التنظيمي.

2- تقديم نموذج بحثي جديد يربط المتغيرات ببعضها.

رابعاً: فروض البحث

الفرض الرئيس: يوجد تأثير معنوي إيجابي بين أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي للعاملين بجامعة بورسعيد.

ويمكن تقسيم الفرض الرئيس إلى الفروض الفرعية التالية:

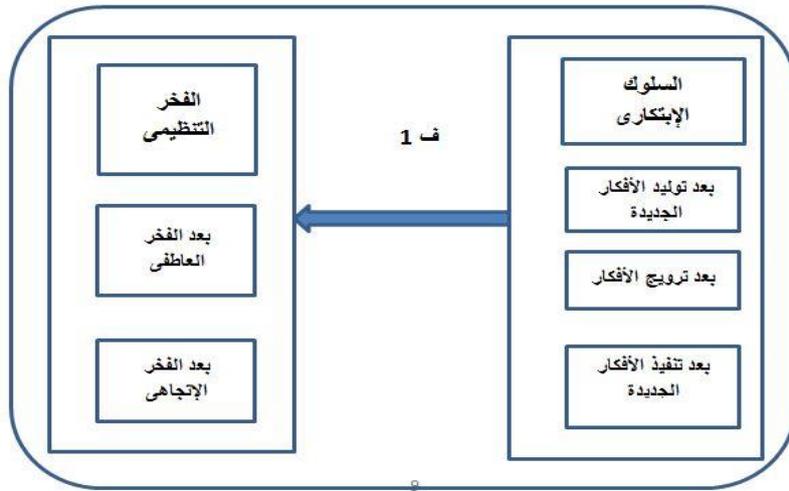
- 1- يوجد تأثير معنوي إيجابي بين بعد توليد الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.
- 2- يوجد تأثير معنوي إيجابي بين بعد ترويج الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.
- 3- يوجد تأثير معنوي إيجابي بين بعد تنفيذ الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.

خامساً: أهمية البحث

أ- أهمية علمية: تنبع أهمية البحث من قلة البحوث التي بحثت السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي في البيئة العربية عموماً والمصرية على وجه التحديد، وبمراجعة البحوث السابقة تبين أن البحوث التي تناولت موضوع السلوك الابتكاري للعاملين وتأثيره على الفخر التنظيمي قليلة، لذلك تعتبر الدراسة الحالية محاولة للمساهمة في توفير حصيلة من الدراسات التي تناول السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي.

ب- أهمية عملية: يستمد البحث أهميته من القطاع الذي تم التطبيق عليه وهو الجامعة، فهي تساهم في إعداد قادة المستقبل في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها، وفي إثراء الفكر الإنساني وتطويره، وتستخدم في تحقيق ذلك ما توصل إليه الإبداع الإنساني من أساليب وتقنيات، فهي إضافة أكاديمية إلى الوضع القائم في التعليم الجامعي، وذلك من خلال طرح برامج تعليمية مبتكرة، وتبنى وسائل تعليمية حديثة بعيدة عن التقليدية، كذلك يقوم الدكتور الجامعي بإكساب الطالب المهارات العلمية وآليات البحث العلمي المنهجي، وتدريبهم على الخلق والابتكار، وربط معارفهم وإمكانياتهم الابتكارية بخدمة المجتمع وتطوره العلمي والاقتصادي.

سادساً: نموذج يوضح العلاقة بين الأداء الإستراتيجي لمنتجي المعرفة والسلوك الابتكاري للعاملين: من خلال دراسته (Gupta & Singh, 2015) ، ودراسة (Kraemer & Gouthier , 2014)



المصدر: إعداد الباحثه بالإعتماد على البحوث السابقة

شكل رقم (1) نموذج البحث المقترح

سابعاً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

1- السلوك الابتكاري للعاملين: البدء والتقديم المتعمد (ضمن دور العمل أو المجموعة أو المنظمة) لأفكار جديدة ومفيدة تتعلق بالمنتجات والخدمات وأساليب العمل، بالإضافة إلى مجموعة السلوكيات اللازمة لتطوير هذه الأفكار وإطلاقها وتنفيذها. (Jong & Hartog, 2010)، ويعنى كذلك قدرة الموظف على الترويج والبحث عن أفكار جديدة ومحاولات بناء الدعم لتنفيذ هذه الأفكار. (Singh & Sarker, 2012)

2- الفخر التنظيمي بأنه: إنه مشاعر إيجابية واعية تنتج عن إنجازات يمكن أن تعزى إلى قدرات الفرد أو جهوده الذاتية. (الشبلي، 2021)، فهو مشاعر إيجابية تظهر في المنظمة إذا كان الأداء المتحقق يفوق التوقعات أو المعايير الاجتماعية (سعد، 2020).

ثامناً: منهجية البحث

تتضمن الجوانب الآتية:

1- نوع ومصدر البيانات: سيعتمد البحث على نوعين من البيانات هما :

- البيانات الثانوية: وذلك بالاطلاع على مختلف المراجع العلمية سواء كتب أو دوريات عربية وأجنبية، وتقارير ودراسات منشورة، ورسائل علمية، التي تتناول موضوع الأداء

الإستراتيجي لمنتجي المعرفة، والسلوك الابتكاري، وكذلك الاطلاع على السجلات والإحصائيات والتقارير والبيانات المنشورة الخاصة بالقطاع محل البحث.

• البيانات الأولية: من خلال المقابلات الشخصية والاستقصاءات سوف تقوم الباحثة بجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة بما يخدم ما يهدف إليه البحث.

2-مجتمع البحث: يشمل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ويبلغ عددهم (1365) فرداً، بكليات ومعاهد جامعة بورسعيد، والبالغ عددهم (12) كلية ومعهداً.

3-عينة البحث: اعتمدت الباحثة علي أسلوب العينة العشوائية البسيطة وذلك لصعوبة تطبيق أسلوب الحصر الشامل، نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، وقد اعتمدت الباحثة على المعادلة التالية في تحديد حجم العينة (الإمام، 2008) :

$$n = \frac{m(z \cdot 2\sigma)^2}{2\sigma^2 z^2 + 2(\alpha \cdot m)}$$

حيث :

n = حجم العينة.

m = حجم المجتمع.

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية وهي (1.96) عند مستوى (0.05).

σ = الانحراف المعياري (0.5).

α = مستوى المعنوية (0.05)، ووفقاً للمعادلة يكون حجم العينة (300) مفردة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم إدخالها للتحليل الإحصائي (273) استمارة بنسبة استجابة (91%) من حجم العينة.

4- منهجية البحث: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف توضيح بعض المفاهيم، والتعرف على ما توصلت إليه الدراسات السابقة وتحديد المشكلة واستخلاص فروض البحث، إلى جانب المنهج الكمي التحليلي لتوضيح العلاقة بين المتغير المستقل والوسيط والتابع واستنتاج العلاقات السببية بينهم.

5-حدود البحث:



أ-الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية للبحث في الفترة التي قامت فيها الباحثة بتجميع البيانات اللازمة للدراسة من مصادرها المختلفة وهي الفترة من 2020 حتى 2022.

ب-الحدود المكانية: تم تطبيق هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات جامعة بورسعيد.

6- أداة جمع البيانات: سوف تعتمد الباحثة على قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية لمتغيرات البحث.

تاسعاً: مقياس البحث

تم قياس السلوك الابتكاري للعاملين بمقياس (Scott and Bruce's, 1994) والذي تم استخدامه في عدة دراسات سابقة، حيث يعتبر المقياس الأكثر تفصيلاً وإماماً بمفهوم السلوك الابتكاري للعاملين وأبعاده عن غيره من المقاييس الأخرى، ويشمل المقياس (9) عبارات مقسمة بشكل متساو على ثلاثة أبعاد للسلوك الابتكاري للعاملين وهي: توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة. واعتمدت الباحثة في قياس متغير السلوك الابتكاري للعاملين على مقياس (Gouthier & Rhein, 2011) حيث يعتبر المقياس الأكثر شهرة لاستخدامه في معظم الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة، ويتضمن المقياس (7) عبارات موزعة على بعدين للفخر التنظيمي على حد سواء وهما: الفخر التنظيمي العاطفي، والفخر التنظيمي الاتجاهي.

أولاً: العبارات التي تقيس المتغير المستقل (السلوك الابتكاري للعاملين)

جدول (1)

عبارات تقيس السلوك الابتكاري للعاملين

أولاً: توليد الأفكار الجديدة.	
1	أبتكر حلولاً جديدة للمشكلات الوظيفية التي تواجهني بالعمل.
2	أبحث عن أساليب أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة.
3	أقوم بإيجاد حلول ابتكارية للمشاكل.
ثانياً: ترويج الأفكار الجديدة.	

1	أدعم الأفكار الإبتكارية.
2	تشجعني الإدارة الجامعية على تقديم الأفكار الإبتكارية.
3	أشجع أعضاء المنظمة على الأفكار الإبتكارية.
ثالثاً: تنفيذ الأفكار الجديدة.	
1	أستطيع تحويل الأفكار الإبتكارية إلى تطبيقات مفيدة.
2	أستطيع تطبيق وتنفيذ الأفكار الإبتكارية في بيئة العمل بطريقة صحيحة.
3	أقيّم مدى الإستفادة من الأفكار الإبتكارية.

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لقائمة الإستبيان.

ثانياً: العبارات التي تقيس المتغير التابع (الفخر التنظيمي)

جدول (2)

العبارات التي تقيس المتغير التابع (الفخر التنظيمي)

أولاً: الفخر العاطفي	
1	يسعدني أن أكون عضواً في هذه الكلية.
2	أشعر بالفرح لكوني جزءاً لا يتجزأ من هذه الكلية.
3	أفخر بما تحقّقه الكلية من إنجازات.
4	أشعر بأن الكلية تقدم شيئاً مفيداً للمجتمع.
ثانياً: الفخر الإيجابي	
1	أشعر بالفخر تجاه عملي بالكلية.
2	أفخر بإسهاماتي في نجاح الكلية.
3	أشعر بالفخر حينما أخبر الآخرون عن انتمائي لهذه الكلية.

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لقائمة الإستبيان.

عاشراً: التحليل الإحصائي

أ-قياس صدق وثبات المقياس

1-الثبات Reliability:



قامت الباحثة بإيجاد معامل ألفا لكرونباخ لكل عبارة وإجمالي استمارة الاستبيان قيد الدراسة بواقع (19) عبارة، والجدول (1) يوضح قيمة معاملات ثبات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha للمحاور والثبات الكلي للاستبيان.

جدول (3)

قيمة معاملات ثبات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha لأبعاد محاور الاستبيان

0.810	3	توليد الأفكار الجديدة	السلوك الابتكاري للعاملين
0.714	3	ترويج الأفكار الجديدة	
0.906	3	تنفيذ الأفكار الجديدة	
0.869	4	الفخر العاطفي	الفخر التنظيمي
0.745	3	الفخر الإتجاهي	

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول (3) أن قيم معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha لأبعاد محاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.906) لبعد (تنفيذ الأفكار الجديدة) كحد أعلى ، (0.714) لبعد (ترويج الأفكار الجديدة) كحد أدنى، ويدل ذلك على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة قيد البحث على العينة الأساسية، وذلك وفقاً لمقياس (Bernstein, 1994) والذي اعتمد (0.70) كحد أدنى.

2-الصدق Validity:

1/2-صدق الاتساق الداخلي: قامت الباحثة باستخراج قيمة معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور المنتمية إليه.

ويوضح جدول (4) معاملات الارتباط بين العبارات وإجمالي (كل بعد على حدة).

جدول (4)

معاملات الارتباط بين عبارات وإجمالي (كل بعد على حدة)

0.00	**0.890	11	توليد الأفكار	السلوك الإبتكاري للعاملين
0.00	**0.869	12	الجديدة	
0.00	**0.795	13	ترويج الأفكار	
0.00	**0.686	14	الجديدة	
0.00	**0.853	15	تنفيذ الأفكار	
0.00	**0.862	16	الجديدة	
0.00	**0.913	17	الفخر العاطفي	
0.00	**0.900	18		
0.00	**0.942	19		
0.00	**0.760	20	الفخر التنظيمي	
0.00	**0.917	21		
0.00	**0.914	22		
0.00	**0.790	23		
0.00	**0.880	24		
0.00	**0.784	25	الفخر الإتجاهي	
0.00	**0.813	26		

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي * * دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

قيم معاملات الارتباط لبيرسون pearson correlation coefficient بين جميع عبارات البعد الثالث (توليد الأفكار الجديدة) والدرجة الكلية للبعد قد انحصرت بين (0.795) كحد أدنى، (0.890) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث.

كما أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون pearson correlation coefficient بين جميع عبارات البعد الرابع (ترويج الأفكار الجديدة) والدرجة الكلية للبعد قد انحصرت بين (0.686) كحد أدنى، (0.862) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع.



كذلك قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد الخامس (تنفيذ الأفكار الجديدة) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.900) كحد أدنى، (0.942) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الخامس.

وأيضاً فإن قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد السادس (الفخر العاطفي) والدرجة الكلية للبُعد قد انحصرت بين (0.760) كحد أدنى، (0.917) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد السادس.

وأخيراً انحصرت قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين جميع عبارات البُعد السابع (الفخر الاتجاهي) والدرجة الكلية للبُعد بين (0.784) كحد أدنى، (0.880) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد السابع.

2/2- صدق الاتساق البنائي لاستمارة الاستبيان:

جدول (5)

معاملات الارتباط بين المحاور والمتوسط الكلي لأداة الدراسة

0.000	**0.902	السلوك الابتكاري للعاملين
0.000	**0.788	الفخر التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثه طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول (5) أن قيم معاملات الارتباط لبيرسون **pearson correlation coefficient** بين محاور الدراسة والمتوسط الكلي لأداة الدراسة قد تراوحت بين (0.788) كحد أدنى، (0.902) كحد أعلى، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) حيث إن قيم

معاملات الارتباط المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية وهي أقل من أو تساوى (0.05) ، ويدل ذلك على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي ويمكن الاعتماد عليه فى التطبيق الميداني للبحث قيد البحث على العينة الأساسية.

تاسعاً: اختبار الفروض

قامت الباحثة باختبار فروض الدراسة الرئيسة، من خلال استخدام تحليل الانحدار المتعدد والبسيط باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي.

الفرض الرئيس: يوجد تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي للعاملين بجامعة بورسعيد.

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض التالية:

- 1- يوجد تأثير إيجابي معنوي بين بعد توليد الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.
- 2- يوجد تأثير إيجابي معنوي بين بعد ترويج الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.
- 3- يوجد تأثير إيجابي معنوي بين بعد تنفيذ الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي.

جدول (1)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات السلوك الابتكاري

والفخر التنظيمي للعاملين بجامعة بورسعيد

ن = 300

المتغيرات	نوع المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (sig)
الفخر التنظيمي	متغير تابع	4.467	0.605		
توليد الأفكار الجديدة	متغير مستقل	4.376	0.560	0.436	0.000
ترويج الأفكار الجديدة	متغير مستقل	4.142	0.600	0.516	0.000
تنفيذ الأفكار الجديدة	متغير مستقل	4.063	0.646	0.516	0.000

• قيمة (R) الجدولية عند مستوى 0.05 =

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي.



من الجدول السابق يتضح مايلي: قيمة المتوسط الحسابي للمتغير التابع (الفخر التنظيمي) حيث بلغ (4.467) بانحراف معياري (0.605)، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (توليد الأفكار الجديدة) (4.376) بانحراف معياري (0.560)، وللمتغير المستقل (ترويج الأفكار الجديدة) (4.142) بانحراف معياري (0.600)، وللمتغير المستقل (تنفيذ الأفكار الجديدة) (4.063) بانحراف معياري (0.646).

كما يوضح جدول (1) مصفوفة الارتباط بين (الفخر التنظيمي وتوليد الأفكار الجديدة) حيث بلغت قيمة (R) (0.436) بمستوى معنوية (0.000) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبلغت قيمة (R) بين (الفخر التنظيمي وترويج الأفكار الجديدة) (0.516) بمستوى معنوية (0.000) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبلغت قيمة (R) بين (الفخر التنظيمي وتنفيذ الأفكار الجديدة) (0.516) بمستوى معنوية (0.000) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

جدول (2)

نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد القياسي لتأثير أبعاد السلوك الابتكاري على الفخر التنظيمي للعاملين بجامعة بورسعيد

ن = 300

معامل تضمخ التباين (VIF)	معامل الانحدار الجزئي	معامل الانحدار β			تحليل التباين ANOVA		معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	المتغيرات المستقلة
		مستوى الدلالة (sig)	T	β	مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F)			
1.646	0.124	0.033	2.141	0.140					توليد الأفكار الجديدة
1.668	0.268	0.000	4.783	0.294	0.000	51.419	0.343	0.585	ترويج الأفكار الجديدة
1.896	0.230	0.000	4.059	0.247					تنفيذ الأفكار الجديدة

* قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 =

المصدر: من إعداد الباحثه طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق يتضح ما يلي: نتائج الانحدار المتعدد القياسي لمعرفة تأثير أبعاد السلوك الابتكاري (متغيرات مستقلة) على الفخر التنظيمي (متغير تابع)، حيث توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للسلوك الابتكاري على الفخر التنظيمي للعاملين بجامعة بورسعيد، حيث بلغ

معامل الارتباط المتعدد (R) (0.585) عند مستوى (0.05)، وبلغ معامل التحديد (R²) (0.343) أي أن ما قيمته (0.343) من التغيرات في الفخر التنظيمي ناتج عن التغير في مستوى السلوك الابتكاري.

كما بلغت درجة التأثير (β) والتي توضح العلاقة بين (الفخر التنظيمي) ومتغير (توليد الأفكار الجديدة) بقيمة (0.140) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهذا يعني أنه كلما تحسن متغير (توليد الأفكار الجديدة) بمقدار وحدة تحسن (الفخر التنظيمي) بمقدار (0.140)، ويفسر ذلك قيمة (2.141) (T) بدلالة إحصائية (0.033).

كما بلغت درجة التأثير (β) والتي توضح العلاقة بين (الفخر التنظيمي) ومتغير (ترويج الأفكار الجديدة) بقيمة (0.294) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهذا يعني أنه كلما تحسن متغير (ترويج الأفكار الجديدة) بمقدار وحدة تحسن (الفخر التنظيمي) بمقدار (0.294)، ويفسر ذلك قيمة (4.783) (T) بدلالة إحصائية (0.000).

كما بلغت درجة التأثير (β) والتي توضح العلاقة بين (الفخر التنظيمي) ومتغير (تنفيذ الأفكار الجديدة) بقيمة (0.247) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهذا يعني أنه كلما تحسن متغير (تنفيذ الأفكار الجديدة) بمقدار وحدة تحسن (الفخر التنظيمي) بمقدار (0.247)، ويفسر ذلك قيمة (4.059) (T) بدلالة إحصائية (0.000). ويؤكد مغنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة لتحليل التباين الأحادي ANOVA (51.419) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، كما بلغت أعلى قيمة لمعامل الانحدار الجزئي والتي توضح أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيراً على المتغير التابع، حيث كان لبعد (ترويج الأفكار الجديدة) (0.268). كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية حيث تراوحت قيمة معامل تضخم التباين (VIF) (1.678) ، (1.896) وهي أقل من (3) مما يشير إلى عدم وجود تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

إحدى عشر: النتائج والتوصيات

توصلت نتائج البحث إلى تحقق الفرض الرئيس للبحث كلياً وهو وجود تأثير إيجابي مغنوي بين أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي للعاملين بجامعة بورسعيد. كما دعمت النتائج الفروض الفرعية وهي: وجود تأثير إيجابي مغنوي بين بعد توليد الأفكار الجديدة والفخر



التنظيمي، ووجود تأثير إيجابي معنوي بين بعد ترويج الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي، ووجود تأثير إيجابي معنوي بين بعد تنفيذ الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي، ويعنى ذلك أنه كلما زاد السلوك الابتكاري للعاملين كلما زاد شعورهم بالفخر التنظيمي، وهذا يعنى عندما يبتكر العاملون حلولاً جديدة للمشكلات الوظيفية التي تواجههم بالعمل، عن طريق البحث عن أساليب أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة. ويتلقون التشجيع والدعم من الإدارة العليا على تقديم الأفكار الابتكارية ومن ثم يستطيعون تحويل الأفكار الابتكارية إلى تطبيقات مفيدة في بيئة العمل، فبالتالي يزيد شعورهم بالفخر تجاه المنظمة التي يعملون بها، ويشعرون بالارتباط العاطفي بالمنظمات التي يعملون بها، ويحفزون أنفسهم بشكل جوهري للتعبير عن سلوكيات العمل الإيجابية، كما أن الفخر التنظيمي يثير الموظفين ويحفزهم جَوْهَرِيًّا ويجعلهم يظهرون سلوكيات عمل إيجابية وتعاونية تسمح لهم بتجربة طرق فريدة ومبتكرة لإنتاج المنتجات والخدمات.

التوصيات:

1- تعزيز الإدارة العليا بالمنظمة الفخر بالمواقف من خلال:

- الاحتفال بأحداث النجاح، وتسليط الضوء على الإنجازات التنظيمية الرئيسية لتوعية الموظفين بسجل نجاح المنظمة، مثل حصة السوق، والموقع، أو نمو الشركة وصورتها.

2- ضرورة قيام المديرين بإنشاء أجواء داعمة لزيادة السلوك الابتكاري للموظفين من خلال:

- جعل الموظفين يشعرون بالفخر للمشاركة في العمل المبتكر.

- تشجيع الموظفين بالمشاركة في برامج تطوير الموظفين التي تطور توجهاتهم التعليمية لأن التعلم يعزز توليد أفكار جديدة.

4- ضرورة توفير برامج تدريبية وتطويرية تهدف إلى تحسين قدرات وتنمية مهارات العاملين.

5- تعزيز ممارسة التعلم التنظيمي بالمنظمة لخلق بيئة تنظيمية تساعد على الابتكار.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

الإمام، وفقى سيد، البحث العلمي (2008) (إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي)، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، الطبعة الأولى، 113.

الشبلي، سامي غانم كاظم (2021)، القيادة الجمالية وتأثيرها في الفخر التنظيمي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف، مجلة دنانير، ع21، 315-342.

بهاء الدين مسعد مسعد (2020)، الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية علي العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية، مجلة البحوث المالية والتجارية، مج 21، ع 4، 496-504.

عبدالسلام، رمضان محمود، عبدالقادر، علي أحمد، والعنزي، محمد عبدالله (2019)، أثر تطبيق ممارسات التسويق الداخلي على السلوك الابتكاري لدى العاملين بالجامعات الحكومية بالكويت، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع5، الجزء الأول، 232-262.

مرسى، مرفت محمد السعيد (2015)، أثر الفخر التنظيمي الإتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة بين الفخر التنظيمي الوجداني والنية للبقاء في العمل "دراسة حاله"، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، ع14، 1-48.

يوب، أمال و بودبوزه، إكرام (2019) ، أثر التعلم التنظيمي على تنمية السلوك الابتكاري للأساتذة، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مج 22، ع2، 85-103.



المراجع الأجنبية:

Durrah, Omar., Allil, Kamaal., Gharib, Moaz, & Hannawi, Souza. (2021), Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry, *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 572-588.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010), Measuring innovative work behaviour, *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36. Durrah, Omar., Monica Chaudhary., & Gharib, Moaz. (2019), Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations, *Public Health*, 16(No), 1203-1218.

Gouthier, M. H., & Rhein, M. (2011), Organizational pride and its positive effects on employee behavior, *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.

Iqbal, Amjad., Latif, Khawaja Fawad., & Ahmad, Muhammad Shakil. (2020), Servant leadership and employee innovative behaviour: exploring psychological pathways, *Leadership & Organization Development Journal*, 41 (6), 813-827.

Kraemer, T., & HJ Gouthier, M. (2014). How Organizational Pride And Emotional Exhaustion Explain Turnover Intentions In Call Centers: A Multi-Group Analysis With Gender And Organizational Tenure, *Journal Of Service Management*, 25(1), 125-148.

Kundu, Subhash C., Kumar, Sandeep., & Lata, Kusum. (2020), Effects of perceived role clarity on innovative work behavior: a multiple mediation model, *Management Journal*, 55, 457-472.

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994), *Psychometric Theory* 3rd edition MacGraw-Hill, New York.

Raza, Ali., Farrukh, Muhammad., Iqbal, Muhammad Khalid., Farhan, Muhammad, & Wu, Yihua. (2021), Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-

environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement, *corporate social responsibility and environmental management*, 28(3), 1104-1116.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580–607.

Singh, M. & Sarkar, A. (2012), The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: A dimensional analysis with job involvement as mediator, *Journal of Personnel Psychology*, 11 (3), 127-137.

Van Dong Phung, (2019), How knowledge sharing leads to innovative work behavior. A moderating role of transformational leadership, *Journal of Systems and Information Technolog*, 21(3), 277-303.

Widyanti, Rahmi., GustiIrrhamni, Silvia Ratna., & Basuki. (2020) organizational justice and organizational pride to achieve job satisfaction and job performance, *Journal of Southwest Jiatong University*, 55(No), 1-13.

Zhang, Guangning., & Wang, Yingmei. (2021), Organizational identification and employees' innovative behavior: the mediating role of work engagement and the moderating role of creative self-efficacy, *Chinese Management Studies*. 1-16.