

قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد كمال الدين الشر بيني إبراهيم

+قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين "دراسة تطبيقية" خالد كمال الدين الشر بيني إبراهيم

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى: قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.

تمثلت مشكلة هذه الدراسة : فى التعرف على مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين . ومن خلال اختبار فروض الدراسة تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج الآتية:

وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

توصلت الدراسة الى توصية بإجراء المزيد من البحوث فى تطبيق متغيرات الدراسة الحالية فى مجالات أخرى مثل (التدريس)، كما يوصى الباحث بمزيد من الدراسة حول الموضوعات التالية: أثر إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا على الإحباط الوظيفي، أثر إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا على التعقيد الوظيفي.



Abstract:

This research aims at: Measuring strength and trend of the relationship between the dimensions of job crafting and the creative behavior of the employees.

The problem of this research was to identify the extent of existing statistically significant relationship between the dimensions of job crafting and the creative behavior of employees.

Through testing research hypotheses, the researcher has reached to the following results:

Existence of a positive significant correlation between job crafting and the creative behavior of employees as a whole and its dimensions.

The researcher recommends further research in applying the current study variables in other fields such as teaching. The researcher also recommended further study on the following topics: the effect of job crafting on job frustration, the effect of job crafting on job complexity.



أولا: الإطار العام للبحث:

المقدمة:

فى ظل ما يشهده عالم اليوم من تطورات فى شتى المجالات: وفى مقدمتها التطورات فى المجال المالى، والاقتصادى، والإدارى. يأتى منظور (إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا) كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة، وفى عام ٢٠٠١ قامت كل من Wrzesniewski & Dutton بتقديم مصطلح Job crafting (أو إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا) لأول مرة كمنظور بديل لنظرية إعادة تصميم الوظيفة (Berg, 2008)، وقد حظى هذا المفهوم بكثير من الاهتمام بين الباحثين والممارسين، فنجد أن الفترة ما بين ٢٠٠١ حتى الآن قد صدر مقالان هامان هما:

الأول: مقال (Wrzesniewski & Dutton, 2001) والذى يفسر معنى إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وخلق مجرى جديد للبحث.

الثانى: مقال (Time & Bakker, 2012) والذى طور فيه، واختبر آلية كمقياس لإعادة برمجة الوظيفة ذاتيا، ومقياسهم هذا سيكون له دور مهم جدا فى تحول الباحثين فى مجال Job crafting نحو الدراسة التطبيقية.

ومن ناحية أخرى وفى ظل الظروف والتحديات التى تشهدها المنظمات فى بيئة الأعمال، يتحتم توافر قدرات إبداعية لديها لمواجهة مثل هذه التحديات بحلول وأفكار إبداعية، ولكي تضمن الشركات نمو القدرات الإبداعية لدى العاملين، عليها أن تقوم بتحفيز العاملين وتوجيه سلوك الأفراد نحو استكشاف الفرص وتوليد الأفكار الجديدة وتوفير المناخ التنظيمى المناسب للإبداع واستخدام الأساليب العلمية وتحمل المخاطرة فى سبيل دعم العاملين لكي، يصبح الإبداع سلوكاً راسخاً يمارسه العاملون بشكل دائم.



١/١: الدراسات السابقة:

(١) دراسة (Leana, Appelpaum & Shevchuk, 2009):

Work Process And Quality Of Care In Early Childhood Education: The Role Of Job Crafting

اختبرت هذه الدراسة أثر العلاقة بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا بشكل تعاوني (جماعي) وكلا من معدل دوران العاملين وجودة الخدمة التي يقدمونها ، وتم التطبيق على عينة من ٢٣٢ مدرسة ومعاونة في ٦٢ مركز لرعاية الأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية: -وجود ارتباط إيجابي بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وكل من: جودة أداء العاملين، والعمل الجماعي، بينما توجد علاقة غير مباشرة بين إعادة برمجة الوظيفة التعاوني ومعدل الدوران.

(٢) دراسة (Bakker, Tims & Derks, 2012):

Development And Validation Of The Job Crafting Scale

استهدفت هذه الدراسة وضع وتثبيت مقياس عام نوعي لقياس إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا. وتوصل الباحثون إلى النتائج الآتية: - أن هناك أربعة أبعاد تحفيزية لإعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وهي: زيادة الموارد الهيكلية للوظيفة، زيادة الموارد الاجتماعية للوظيفة، زيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة، خفض معوقات الوظيفة.

(٣) دراسة (Amir Shusha , 2014):

The Effects of Job Crafting On Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers



استهدفت هذه الدراسة بحث العلاقة بين إعادة برمجة العاملين لوظائفهم ذاتيا وبين سلوك المواطنة التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى: إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا له تأثير إيجابي معنوي بصفة عامة على سلوكيات المواطنة متمثلة في كل من الإيثار والروح الرياضية والسلوك الحضارى والكمياسة.

(٤) دراسة (Mattarelli&Tagliaventa,2015):

How Offshore Professionals' Job Dissatisfaction Can Promote Further Offshoring: Organizational Outcomes of Job Crafting

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عدم التطابق بين عمل وهوية العاملين المحترفين على كل من العاملين أنفسهم والمنظمة التي يعملون بها. توصلت إلى أن العاملين المحترفين الذين يرون تهديدا لهويتهم المهنية ويشعرون بانخفاض الرفاهية النفسية وهوما يدفعهم لإعادة برمجة وظائفهم ذاتيا على المستوى الفردي والجماعي.

(٥) دراسة (Shoham et al,2012):

Testing an organizational innovativeness integrative model across cultures

استهدفت هذه الدراسة وضع نموذج تكاملي للابتكار التنظيمي ، وتمثل المتغير المستقل فى الابتكار التنظيمي، المتغيرات الوسيطة فى الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي والأداء الابتكارى، المتغير التابع فى الأداء التنظيمي العام، وتوصل الباحثون الى أن الأداء الابتكارى يعزز الأداء التنظيمي، وأن إدارة الابتكار التنظيمي ينبغي أن يبدأ بالتوجه بالسوق والتوجه بالتعلم.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

(٦) دراسة (Moghim & Subramaniam, 2013):

Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs

استهدفت الدراسة هنا التحقق من تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للموظفين، تمثل المتغير التابع في السلوك الإبداعي للموظفين، المتغير المستقل في المناخ التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي للموظفين، وهو ما يتماشى مع الدراسات السابقة عن المناخ التنظيمي والإبداع والابتكار.

٢/١: مشكلة البحث:

قام الباحث بدراسة استطلاعية بالمستشفيات الجامعية بقطاع الدلتا، استهدفت أساسا المساهمة في تحديد وبلورة مشكلة البحث وتكوين فروضه، وتحديد البيانات اللازمة لاختبار تلك الفروض، وتمثلت الدراسة الاستطلاعية في إجراء بعض المقابلات الشخصية مع عدد من الأطباء العاملين بتلك المستشفيات، وشملت مجموعة من التساؤلات وذلك لاستكشاف مستوى السلوك والقدرات الإبداعية للعاملين، وما معوقات السلوك الإبداعي أمام العاملين؟ ومدى إتجاه سلوك العاملين نحو إعادة برمجة وظائفهم على المستوى الفردي، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة وما أسفرت عنه الدراسة الاستطلاعية من الظواهر السابقة، تمكن الباحث من تحديد مشكلة البحث في قصور المتغيرات المؤثرة على المحفزات الشخصية والمحفزات التنظيمية للسلوك الإبداعي للعاملين مما يؤثر تأثيرا سلبيا على أدائهم، ومن هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين؟



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد كمال الدين الشر بيني إبراهيم

وذلك من خلال إختبار العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا (كمتغيرات مستقلة) والسلوك الإبداعي للأطباء (كمتغير تابع).
٣/١: أهداف البحث:

١. يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث فى تحديد قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وهى زيادة الموارد الوظيفية الهيكلية، و زيادة الموارد الوظيفية الاجتماعية، و زيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة، وتقليل معوقات الوظيفة بالسلوك الإبداعي للأطباء فى المستشفيات الجامعية.
٢. تقديم مجموعة من التوصيات لمجال التطبيق على ضوء ما تسفر عنه الدراسة من نتائج.

٤/١ : فروض الدراسة:

يقوم البحث على الفرض الرئيسى التالى:
الفرض الرئيسى :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده..

وينبثق من الفرض الرئيسى الفروض الفرعية الآتية :

- ١/١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة الموارد الهيكلية للوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.
- ٢/١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة الموارد الاجتماعية للوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.
- ٣/١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....

خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

٤/١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقليل معوقات الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

٥/١: أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية النتائج المحتملة لإعادة برمجة الوظيفة ذاتيا على المستوى الفردي، وكذلك على المستوى التنظيمي ويمكن صياغة أهمية تلك الدراسة على مستويين:

١- الأهمية الأكاديمية:

- نظرية (إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا) تعتبر (منظورا بديلا) أو وجهة نظر بديلة لنظرية إعادة تصميم الوظيفة. (Berg, & Wrzesniewski, 2008) وهنا يسعى الباحث لمساهمة متواضعة في إيجاد نظرة عامة على كيفية إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين، وحيث إن هذه الدراسة تختبر العلاقة بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين، لذا تعتبر من أوائل الدراسات التطبيقية في مجال البرمجة الذاتية للوظيفة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فهي من أوائل الدراسات عن العلاقة بين البرمجة الذاتية للوظيفة وتأثيره على السلوك الإبداعي للعاملين. وهذه الدراسة واحدة من ثنائي جيل موجه للدراسات في البرمجة الذاتية للوظيفة، التي سوف يتبع المنهج التجريبي في اختيار الفرضيات النظرية لنظرية البرمجة الذاتية للوظيفة.

٢- الأهمية التطبيقية:

- توفير أحد المتطلبات المعاصرة والهامة لمنظمات الأعمال لمواجهة التحديات العالمية، وذلك بحصولها على أقصى ما لدى الأفراد من فكر وجهد، لخدمتها وتحقيق نجاحها وريادتها.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....

خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

- أهمية قطاع المستشفيات الجامعية في مصر، التي تتجلى في الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع من ناحية، وكذلك ما تقدمه من مساهمات في المجال التعليمي والبحث العلمي من ناحية أخرى .

٦/١: حدود الدراسة:

أ- تم الاقتصار على قطاع المستشفيات الجامعية بقطاع إقليم الدلتا وهي المنصورة ، وكفر الشيخ، وطنطا، والمنوفية، والأزهر بدمياط. وهو ما يعنى استبعاد جامعة دمياط لعدم وجود مستشفيات جامعية بها.

ب- اقتصرت الدراسة على مجموعة الوظائف الطبية، نظرا لأن تلك الوظائف هي التي يظهر فيها السلوك الإبداعي بدرجة كبيرة ،بعكس الوظائف الادارية والحكومية التي تحكمها لوائح وإجراءات عمل روتينية لاتتيح لشاغلها الإبداع.

٧/١: أسلوب الدراسة: وتشتمل على :

١- البيانات المطلوبة ومصادرها:

اعتمد الباحث في هذا البحث على نوعين من البيانات هما:

- أ- **بيانات ثانوية (مكتبية):** وذلك من خلال الرجوع إلى المصادر العلمية المختلفة والمتمثلة في الكتب ، والرسائل العلمية ، والدوريات ، والتقارير ، والنشرات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث .
- ب- **بيانات أولية (ميدانية):** تم تصميم استبانة لجمع البيانات الميدانية من عينة البحث بما يتناسب مع أهداف هذا البحث متضمنة كل العبارات المتعلقة بمتغيرات البحث، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس متغيرات البحث.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....

خالد جمال الدين الشر بييني إبراهيم

٢- مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الأطباء العاملين بقطاع المستشفيات الجامعية بإقليم الدلتا طبقا للتقسيم الجغرافي لمحافظة مصر وإجمالى عدد مفردات مجتمع الدراسة ٣١٥٦ مفردة وتشتمل عليها:

١- المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة.

٢- مستشفى طنطا الجامعى.

٣- مستشفى كفر الشيخ الجامعى.

٤- مستشفى الأزهر الجامعى بدمياط.

٥- مستشفى شيبين الكوم الجامعى.

ب- عينة الدراسة:

قام الباحث بتحديد حجم عينة الدراسة من خلال تطبيق قواعد تحديد حجم العينة ،اعتمادا على المعادلة الخاصة بافترض أن الظاهرة محل الدراسة تتمثل فى المجتمع بنسبة ٥٠% وبمعامل ثقة ٩٥% (أى بخطأ ٠.٠٥)، وبلغ حجم العينة ن = ٣٤٢,٣٤ مفردة، أى تقريبا ٣٤٣ مفردة، وقام الباحث بسحب (عينة عشوائية بسيطة) من الأطباء العاملين داخل كل مستشفى ومركز طبي، حيث إن المفردات داخل كل مستشفى ومركز طبي متجانسة من حيث الخصائص والمتغيرات موضوع الدراسة، مع الأخذ فى الاعتبار التوزيع النسبى على فئات المجتمع ، وبلغ عدد الاستمارات التي تم توزيعها ٣٤٣ استمارة استقصاء، استجاب منهم ٢٩٥ مفردة بمعدل استجابة ٨٦%، وتم استبعاد ١٣ استمارة لعدم صلاحيتها ليصبح العدد النهائى لمفردات الدراسة والخاضع للتحليل ٢٨٢ مفردة.

ج- أدوات جمع البيانات الأولية:

اعتمد هذا البحث فى تجميع بياناته الأولية على قائمة استبيان ،تم إعدادها وفقا للقواعد والمعايير المتعارف عليها لاعداد الاستقصاء ،خاصة فيما يتعلق منها



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

بصياغة الأسئلة وترتيبها وتبويبها، وأيضا بشكل الاستقصاء وأهدافه، وكان محتواها كالأتي:

١- استقصاء أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا (المتغير المستقل):

• ويتكون استقصاء إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا من أربعة أبعاد وهي: (زيادة الموارد الهيكلية للوظيفة، زيادة الموارد الاجتماعية للوظيفة، زيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة، تقليل معوقات الوظيفة)، وقد قام الباحث بتصميم تلك القائمة بالاعتماد على مقياس كل من (Bakker, Tims & Derks, 2012)، وذلك في دراستهم: (Development and validation of the job crafting scale).

• تتكون عبارات إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا من (٣٠) عبارة، ويتكون زيادة الموارد الهيكلية للوظيفة من (١٠) عبارات، وزيادة الموارد الاجتماعية للوظيفة من (٨) عبارات، وزيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة من (٤) عبارات، وتقليل معوقات الوظيفة من (٨) عبارات، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة من العبارات السابقة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

٢- استقصاء السلوك الإبداعي للأطباء (المتغير التابع):

• ويتكون استقصاء السلوك الإبداعي للأطباء من ١٣ عبارة، وقد قام الباحث بتصميمه بالاعتماد على مقياس Zhou & George (2001) في دراستهما بعنوان: (Do Job Characteristics Lead to Employee Creativity in Travel Agencies?)

وقد استخدمت العديد من دراسات السلوك الإبداعي للعاملين تلك القائمة والتي ثبت صدقها وثباتها (Shin&Zhou, 2003; Rego et al., 2007;)



(Tsaur, et. al., 2010; Wang&Cheng,2010) ، واستخدمها كل من (Tsaur, Yen, & Yang, 2011).

د- قياس المتغيرات واختبار الصدق والثبات:

١. قياس المتغيرات:

تم قياس أبعاد متغيرات الدراسة بالاعتماد على مقياس ليكرت ذى النقاط الخمس، الذى يتدرج من (٥) وتعنى:موافق بشدة و(١) وتعنى:أرفض بشدة . وقام الباحث بإجراء التحليل العاملى وذلك للتأكيد على إتساق المقياس وإستبعاد العبارات التى لاتضيف قيمة للمقياس .

٢. اختبار الصدق:

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطى للمستقصى منه المعنى والمفهوم الذى يقصده الباحث، واعتمد الباحث في إجراء اختبار الصدق عل كل من صدق المحتوى (صدق المحكمين) والتحليل العاملى التوكيدى، وذلك كما يلى:

*صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض قائمة الاستقصاء على مجموعة من الأساتذة المتخصصين ،وذلك لمعرفة جوانب القصور الموجودة في القائمة،وقد أبدى هؤلاء المحكمون بعض الملاحظات من حيث النواحي الشكلية واللغوية والموضوعية، وتم حذف بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتكون ذات دلالة أوضح.

٣- ثبات المقياس Reliability:

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في بيانات تتسم بالثبات. ونظراً للتباين الواضح بين متغيرات الدراسة، إعتد



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....

خالد جمال الدين الشر بيبي إبراهيم

الباحث على معامل الثبات ألفا لكرونباخ (معامل الاعتمادية)، وأظهرت نتائج التحليل والتي يوضحها الجدول (١) ما يلي:

- بالنسبة لمقياس إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا، فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠.٨٤٦ ككل وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠.٥٠ إلى ٠.٦٠ يعتبر كافياً ومقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى ٠.٨٠ يعد ذا مستوى ممتاز من الثقة والاعتمادية (إدريس، ٢٠٠٨: ٤٢٣).
- بالنسبة لمقياس السلوك الإبداعي للعاملين، فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠.٩٢٧، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

جدول (١)

نتائج اختبار الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

| معامل الصدق | الثبات | | المتغيرات |
|-------------|---------------------------|--------------|---|
| | معامل ألفا كرونباخ للثبات | عدد العبارات | |
| 0.810 | .656 | 11 | ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم |
| 0.806 | .650 | 8 | ميل العاملين لخفض المعوقات لوظائفهم |
| 0.822 | .676 | 4 | ميل العاملين لزيادة الموارد الاجتماعية لوظائفهم |
| 0.889 | .791 | 8 | ميل العاملين لزيادة المتطلبات الصعبة لوظائفهم |



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
 خالد جمال الدين الشرابي، إيهاب إيهاب

| معامل الصدق | الثبات | | المتغيرات |
|-------------|---------------------------|--------------|---------------------------|
| | معامل ألفا كرونباخ للثبات | عدد العبارات | |
| 0.920 | .846 | 32 | إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا |
| 0.963 | .927 | 13 | السلوك الإبداعي للعاملين |

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

هـ- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

اعتمد الباحث على الأساليب التالية: معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها. وتم استخدامه في اختبار الفرض الرئيسى فى البحث.
 وتم استخدام الحزم الإحصائية التالية:

- SPSS For Windows (version 20)
- AMOS version 20 (Analysis Moment Of Structure)

ثانياً: الإطار النظرى للبحث:

أولاً : مفهوم إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا :

وتعتبر الوظيفة هي اللبنة الأساسية التي يتكون منها الهيكل التنظيمى لأى منظمة وهي عبارة عن مجموعة من المهام والعلاقات الشخصية المتعلقة بالفرد داخل المنظمة، ويعرف (عبد المحسن، ٢٠٠٦) الوظيفة بأنها "مجموعة متوازنة من السلطات والمسئوليات".



وتصميم الوظيفة يقصد به تحديد مجموعة المهام اللازمة لإنجاز الوظيفة، وكذلك تحديد الطريقة أو الأسلوب الذى ستنجز به تلك المهام ولكى يمكننا بناء تنظيم فعال يلزم توافر بعض الخصائص عند تصميم الوظيفة بصفة عامة، وأهم تلك الخصائص ما يلى: (جودة، ٢٠٠٦).

١- التوازن : ويقصد به التوازن بين واجبات ومسئولياتها الوظيفة وسلطاتها، وإذا اختلف هذا التوازن فيعنى هذا وجود خلل فى تصميم الوظيفة يستوجب العلاج.

٢- الثبات أو الاستمرارية : ويقصد هنا اشتغال الوظيفة على المهام التى تتسم بالاستمرارية فقط وليست موسمية أو مؤقتة.

٣- عبء الدور: ويقصد به تمشى حجم المهام الخاصة بالوظيفة مع طاقة العامل أو الموظف ، مما قد يؤدي إلى اللجوء لتغيير الأسلوب الذى يؤدي به العمل ، فزيادة عبء العمل الخاص بالوظيفة عن قدرة إنجاز الموظف دليل على وجود خلل فى تصميم الوظيفة ويحتاج لاعادة تصميم للوظيفة.

٤- التشابه أو التماثل: فعند تصميم الوظيفة لابد وأن يراعى التشابه فى مجموعة المهام التى تخص نفس الوظيفة.

ونجد أن نظرية (إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا) تعتبر (منظورا بديلا) أو وجهة نظر بديلة لنظرية إعادة تصميم الوظيفة (Berg et all., 2008).

ويعرفها (Tims, Bakker & Derks, 2012) بأنها منظور جديد وبديل لإعادة تصميم الوظيفة فهى لا تتعلق بتصميم الوظيفة ككل ولكن بقيام الموظف بتغيير جوانب معينة من العمل داخل حدود مهام أو علاقات وظيفته لتتوافق مع تفضيلاته الخاصة ودوافعه.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

وعادة ما ينظر (لتصميم الوظائف) باعتبارها عملية تكون من أعلى الهيكل التنظيمي إلى أسفل وفيها تخلق المنظمة فرص العمل وبدورها تختار الناس أصحاب المعرفة والمهارات والقدرات المناسبة للوظائف، بينما تعتبر (إعادة تصميم الوظيفة) عادة عملية والتي يقرر المشرف فيها تغيير شيء في الوظيفة أو المهام أو أدوار الفرد، ومع ذلك هناك بديل وهو منظور جديد لإعادة تصميم الوظيفة وهو (إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا) وهي عملية تتم من أسفل الهيكل التنظيمي لأعلى حيث يقوم الموظفون بعد توظيفهم بالمنظمة بتشكيل وظائفهم بأنفسهم بخبراتهم السابقة وكفاءتهم وبمبادرة شخصية منهم ، لذا فإن إعادة البرمجة الذاتية للوظيفة يعتبر تغيير مهم في نظرية تصميم الوظيفة (Time&Bakker,2010).

وفي ضوء ماسبق، وبعد إستقراء التعاريف السابقة ، يخلص الباحث إلى:

1. أن نظرية إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا هي منظور بديل لنظرية إعادة تصميم الوظيفة، وتتمثل في قيام الموظفين بمبادرة شخصية منهم وبخبراتهم السابقة بالتغيير والتعديل وإعادة التشكيل لمهام وعلاقات ووظائفهم بما يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وإمكانياتهم ودوافعهم.
2. أن العاملين يقومون بإعادة برمجة ووظائفهم ذاتيا لتحقيق التوازن بين كل من موارد الوظيفة ومتطلبات الوظيفة لتكون أكثر ملائمة مع دوافعهم وإشباع احتياجاتهم.

ثالثا: اختبار فروض الدراسة:

- 1- علاقة الارتباط بين متغيرات البحث (الفرض الرئيسي) :



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني إبراهيم

لمعرفة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة قام الباحث بصياغة الفرض الرئيسي للبحث ، الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده " .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية :

١/١ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة الموارد الهيكلية للوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

٢/١ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة الموارد الاجتماعية للوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

٣/١ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

٤/١ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقليل معوقات الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في الجدول رقم (٢) :

جدول (٢)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

| إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا | السلوك الإبداعي للعاملين | السلوك الإبداعي الاستغلالي للعاملين | السلوك الإبداعي الاستكشافي للعاملين | ميل العاملين لخفض معوقات لوظائفهم | ميل العاملين لزيادة المتطلبات الصعبة لوظائفهم | ميل العاملين لزيادة الموارد الاجتماعية لوظائفهم | ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم | الأبعاد |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|---|---|---|---------|
| | | | | | | | | |



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....

خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--------|--------|-----------------------------------|
| | | | | | | | 1 | ميل العاملين لزيادة |
| | | | | | | | 1 | ميل العاملين لزيادة |
| | | | | | 1 | | .414** | ميل العاملين لزيادة |
| | | | | 1 | | | .520** | ميل العاملين لخفض السلوك |
| | | | 1 | | | .589** | .565** | الإبداعى الاستك شافى |
| | | 1 | | | | .644** | .556** | الإبداعى السلوك |
| | 1 | | | | | .646** | .588** | السلوك الإبداعى للعاملين |
| 1 | | | | | | .639** | .808** | إعادة برمجة الوظيفة |
| | | | | | | .686** | .670** | |

**الارتباط معنوى عند مستوى ١ %

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائى

ومن خلال بيانات الجدول رقم (٢) يتضح للباحث :

١- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعى للعاملين ككل حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (٠.٦٨٦) وتبين أن هذا المعامل معنوى عند مستوى معنوية ١%.

٢- أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم وأبعاد السلوك الإبداعى تراوحت بين (٠.٤٣٣ ، ٠.٣٩٨) حيث كان أضعف ارتباط بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم والسلوك الإبداعى الاستكشافى للعاملين بلغ (٠.٣٩٨)، فحين كان أقوى



ارتباط بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم والسلوك الإبداعي الاستغلالي للعاملين بلغ (٠.٤٣٣)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم كأحد أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعي ، وإتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Tims et al,2016).

٣- أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين ميل العاملين لزيادة الموارد الاجتماعية لوظائفهم وأبعاد السلوك الإبداعي تراوحت بين (٠.٤٦٣ ، ٠.٤٤٦) حيث كان أضعف ارتباط بين ميل العاملين لزيادة الموارد الاجتماعية لوظائفهم والسلوك الإبداعي الاستكشافي للعاملين وبلغ (٠.٤٤٦)، فحين كان أقوى ارتباط بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم والسلوك الإبداعي الاستغلالي للعاملين وبلغ (٠.٤٦٣) ، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابي بين ميل العاملين لزيادة الموارد الاجتماعية لوظائفهم كأحد أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعي ، وإتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Tims et al,2016) وذلك عن طريق قيام الأفراد بإعادة برمجة وظائفهم ذاتيا عن طريق زيادة موادهم الوظيفية (على سبيل المثال: الدعم، والاستقلالية) مما يزيد من انتماء الأفراد للمنظمة ويؤدي إلى اعتبار عملهم ذات معنى ،ويمكن الأفراد بشكل استباقي توليد الأفكار الإبداعية والحلول المبتكرة.

٤- أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين ميل العاملين لزيادة المتطلبات الصعبة لوظائفهم وأبعاد السلوك الإبداعي تراوحت بين (٠.٥٥٦ ، ٠.٥٦٥) حيث كان أضعف ارتباط بين ميل العاملين لزيادة المتطلبات الصعبة لوظائفهم والسلوك



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....

خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

الإبداعى الاستغالى للعاملين وبلغ (٠.٥٥٦)، فحين كان أقوى ارتباط بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم والسلوك الإبداعى الاستكشافى للعاملين وبلغ (٠.٥٦٥) ، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابى بين ميل العاملين لزيادة المتطلبات الصعبة لوظائفهم كأحد أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعى ، وإتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Tims et al,2016) من حيث أن الأفراد الذين يقومون بإعادة برمجة وظائفهم ذاتيا عن طريق زيادة المتطلبات الصعبة للوظيفة يحققون أعلى المستويات لتوافق الشخص مع العمل، وهو ما يؤدي إلى زيادة الارتباط بالعمل وزيادة السلوك الإبداعى لدى العاملين بظهور الأفكار والحلول الإبداعية لمشكلات العمل.

٥- أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين ميل العاملين لخفض معوقات وظائفهم وأبعاد السلوك الإبداعى تراوحت بين (٠.٥٨٩ ، ٠.٦٤٤) حيث كان أضعف ارتباط بين ميل العاملين لخفض معوقات وظائفهم والسلوك الإبداعى الاستكشافى للعاملين وبلغ (٠.٥٨٩)، فحين كان أقوى ارتباط بين ميل العاملين لخفض معوقات وظائفهم والسلوك الإبداعى الاستغالى للعاملين وبلغ (٠.٦٤٤) ، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية ١%، وهو ارتباط إيجابى بين ميل العاملين لخفض معوقات وظائفهم كأحد أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعى ، إتفقت النتيجة الحالية مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Tims et al,2016) وكذلك الدراسة (Mattarelli&Tagliaventa,2015) التي توصلت أن العاملين يقومون بإعادة برمجة وظائفهم عن طريق المشاركة في مشروعات العمل الجديدة وإدخال خدمات جديدة وإضافة مهام جديدة للعمل وبالتالي تقديم الأفكار الإبداعية التي تساعد على ذلك لمواجهة معوقات



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

العمل وتهديداته مما يساهم في نمو المنظمة ورفع مستواها وتحقيق أهدافها بنجاح.

ويخلص الباحث مما سبق إلى مايلي:

١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين وبلغت قيمة الارتباط (٠.٦٨٦).

٢- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعي للعاملين وكانت أعلى قيمة ارتباط بين ميل العاملين لخفض معوقات وظائفهم والسلوك الإبداعي الاستغلاالى للعاملين وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٤٤) ، في حين كان أقل قيمة إرتباط بين ميل العاملين لزيادة الموارد الهيكلية لوظائفهم والسلوك الإبداعي الاستكشافي وبلغ معامل الارتباط (٠.٣٩٨).

٣- ثبت عدم صحة الفرض الأول الرئيسي الذى ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا وأبعاد السلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده"

رابعا: نتائج الدراسة :

ومن خلال اختبار فروض الدراسة تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج الآتية:وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين ككل وأبعاده.

خامسا: التوصيات :

يوصى الباحث بإجراء المزيد من البحوث في الجوانب الآتية:

١. تطبيق متغيرات الدراسة الحالية في مجالات أخرى مثل (التدريس).
٢. كما يوصى الباحث بمزيد من الدراسة حول الموضوعات التالية:
 - أثر إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا على الإحباط الوظيفي.
 - أثر إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا على التعقيد الوظيفي.
 - أثر إعادة برمجة الوظيفة ذاتيا على الاحتراق الوظيفي.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خلد كمال الدين الشر بيني إبراهيم

المراجع العربية:-

أولا: كتب:

- طارق محمد السويديان، ومحمد أكرم العلواني، مبادئ الإبداع ، الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، إدارة الموارد البشرية – لمواجهة تحديات وبناء إستراتيجيات القرن ٢١، بدون ناشر، ٢٠٠٧م.
- بيتر كوك ، إدارة الإبداع ، عمان : دار الفاروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م.
- محمد القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط٣، عمان، دار الشروق، ٢٠٠٣م.

ثانيا: دوريات:

- مؤيد سعيد السالم، "العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين : دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية"، دراسات تجارية، المجلد ٢٦ ، (العدد ١، ٢٠٠١).

ثالثا: رسائل علمية:

- محمد أحمد عبد الله الفياض، "تمكين العاملين كمدخل إداري وأثره على القدرة التنافسية للمنظمة"، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن، ٢٠٠٥.
- هيثم العطار، "مدى ممارسة التمكين الإداري وتأثير ذلك على إبداع العاملين دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في جامعتي الأزهر والإسلامية بغزة" رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، ٢٠١٢م.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خلال عمال الدين الشر بيني إبراهيم

المراجع الأجنبية:

أولا: الدوريات (بحوث ومقالات)

- Amir Shusha, "The Effects of Job Crafting On Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers" **International Business Research**; Vol. 7, No. 6; 2014.
- Arnold, Bakker, "Engagement and job crafting: engaged employees create their own great place to work", **Journal of Organizational Behavior**, 2012, p.p.229-243.
- Bakker, Tims & Derks, 2012, Development and validation of the job crafting scale. **Journal of Vocational Behavior**, 2012, p. 80.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. "Job crafting and meaningful work", **Journal of Organizational Behavior**, 2013.
- Berg, J.M., Grant, A.M., & Johnson, V. "Your callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. Manuscript submitted for publication". University of Michigan and University of North Carolina at Chapel Hill, 2008.
- Berg, Wrzesniewski & Dutton, "Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity", **Journal of Organizational Behavior**, 2010, 31, p.p. 158-186.
- Bindl & K. Parker, "Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations" n.p., 2013, Page, 1:70.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني إبراهيم

- George, J. M., & Zhou, J."Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity". **Academy of Management Journal**, 2007. 50.
- Kaufmann, G. "The effect of mood on creativity in the innovation process". In L. V. Shavinina (Ed.), *The international handbook on innovation*. Oxford, UK: Elsevier Science. 2003.p.p. 191-203
- Laschinger, H., Purdy, N., & Almost, J."The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction". **Journal of Nursing Administration**, 2007. 37(5).
- Madjar, N., Chen, Z., & Greenberg, E."Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance". **Journal of Applied Psychology**, 2011. 96.
- Rego, A., Souse, F., Cunha, M., Correia, A. & Amaral, I. "Leader self-reported emotional intelligence and perceived employee creativity: An exploratory study". **Journal compilation**, 2007, 16(3).
- Rice G."Individual values, organizational context, and self-perceptions of employee creativity : evidence from Egyptian organizations". **Journal of Business Research**. 2006.59(2).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism". **Journal of Organizational Behavior**, 30, doi:10.1002/job. (2009).595



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

- Tang, Y. T. & Change, C. H. "Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity". **African journal of business management**. 2010. 4(6).
- Tierney, P. & Farmer, S. m. "Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance". **Academy of management journal**. 2002.45(6).
- Tims, Bakker & Derks, "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being". Vol. 18, No. 2. 2013.
- Wrzesniewski & Dutton, "crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work". **Academy of management review**, Vol 26, N 2. 2001.p.p.179-201.
- Zhang, X. & Bartol, K.M. "Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement". **The Academy of Management Journal**, 2010. 53.
- Vijande, Maria Leticia Santos and Gonzalez, Luis Ignacio Alvarez, "Innovationness and organizational innovation in total quality oriented firms: The moderating role of market turbulence" **Technovation**, 27(7), (2007), pp.514-532.
- Mattarelli & Tagliaventa, 2015, "How Offshore Professionals' Job Dissatisfaction Can Promote Further Offshoring: Organizational Outcomes of Job Crafting" **Journal of Management Studies**; Vol. 7, No. 6, July 2015, pp. 585-620.



قياس قوة وإتجاه العلاقة بين أبعاد برمجة الوظيفة ذاتيا والسلوك الإبداعي للعاملين.....
خالد جمال الدين الشر بيني، إبراهيم

- Shoham, Eran Vigoda-Gadot, Ayalla Ruvio, Nitza Schwabsky, Testing anorganizational innovativeness integrative model across cultures, International Journal of Tourism Research. (2012) p.p.227-236.
- Moghimi & Subramaniam, Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 5; 2013,p.p.1:12

ثانياً الرسائل العلمية:

- Gregogy A.Laurence, "Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors" Syracuse University, the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in management, April 16, 2010.

