

التمائل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء على الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية

The mediating role of Values of Organizational Trust in the relationship between Organizational Identification and Organizational Creativity A practical investigation on faculty members at the Northern Border University

*
سامر أحمد محمد طلبة النجار

كلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية – المملكة العربية السعودية

Egy7007@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/01/22

تاريخ القبول: 2024/01/15

تاريخ الإستلام: 2023/05/18

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار التأثيرات المباشرة لكل من أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية التشابه)، وأبعاد قيم الثقة التنظيمية (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الامانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح) على الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى بحث الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية وتحقيقاً لذلك فقد تم بناء نموذج للدراسة، بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات الوسيطة، والمتغيرات التابعة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للتماثل التنظيمي على كل من قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لقيم الثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، كما تبين أن أبعاد قيم الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: التماثل التنظيمي، قيم الثقة التنظيمية، الإبداع التنظيمي، الجامعات، أعضاء هيئة التدريس.

تصنيفات JEL: G21; O24.

Abstract :

This study aims to test the direct effects of each of the dimensions of Organizational Identification (organizational loyalty, organizational membership, similarity), and the dimensions of Values of Organizational (ability trust, charity-based trust, trust-based trust, trust-based on openness), on organizational creativity, in addition to examining the mediating role of Values of Organizational in the relationship between Organizational Identification and organizational creativity among Northern Border University faculty members To succeed this, a model has been built for the study, between independent variables, intermediate variables, and dependent variables, and The study's most significant findings included the existence of a favorable moral influence of organizational symmetry on both the Values of Organizational and organizational creativity, and the outcomes showed that there is a morally beneficial influence of the Values of Organizational on organizational creativity, and it was discovered that the size of Values of Organizational mediate The connection between the dimensions of Organizational Identification and Organizational Creativity.

Keywords: Organizational Identification; Values of Organizational; Organizational Creativity; Universities; Faculty members.

Jel Classification Codes :G21 ;O24.

* المؤلف المراسل.

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية

1-مقدمة:

يعد التعليم الجامعي أحد الدعائم الرئيسة التي يركز عليها تقدم المجتمع ونموه وتطوره وبقدر كفاءته يكون تقدم المجتمع ورفاهيته وتعتمد جودة التعليم الجامعي على جودة أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة كونه حجر الأساس في النهوض به (أحمد، 2014) ومن ثم تحقيق أهداف المجتمع لأنه منوط به إعداد القادة في مختلف التخصصات (زهيد 2009)، وانطلاقاً من رسالة الجامعة فإنها تسعى للوفاء برسالتها على أكمل وجه من خلال منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس، ومن هنا قد بدأت العديد من المنظمات التعليمية مع التركيز على عمل الموارد البشرية؛ لأنها تدرك تماماً أن العنصر البشري هو العامل الأفضل والأكثر فاعلية من بين أصول ومكونات المنظمة والذي يمكن أن يلعب دوراً حاسماً في نجاح المنظمة أو فشلها. Bailey & Al-Meshal (2016)، وفي إطار الاهتمام بالعاملين ظهر التماثل التنظيمي الذي يدور حول فكرة أن الموظفين يميلون إلى تأخذ سلوك الذي يدفع العاملين إلى الامتثال لقيمها وعكس أفكارها، يحثهم ذلك على الدفاع بقوة عن سياسة منظمته وتوجهاتها المستقبلية والشعور بالفخر والانتماء والولاء لها، ويطلق على هذه الحالة من الارتباط القوي بين الفرد والمنظمة بالتماثل التنظيمي (Krso, 2017).

من جانب آخر، يتعلق الإبداع التنظيمي بقدرة المؤسسة على تطوير وتنفيذ أفكار ومفاهيم جديدة ومبتكرة تساهم في تحقيق تطور وتقدم داخل المنظمة، يتطلب الإبداع التنظيمي تفكيراً خلاقاً ورغبة في تحقيق التغيير واستخدام الموارد بطرق جديدة وغير تقليدية، وترتبط العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي بقيم الثقة التنظيمية، حيث أن قيم الثقة التنظيمية تعد عاملاً رئيسياً في تشجيع الموظفين على التحلي بالتماثل التنظيمي والإبداع، وعندما يكون لديهم ثقة في المؤسسة وفيما يقدمونه من دعم وتشجيع للابتكار والإبداع، يصبحون أكثر استعداداً للتأقلم مع قواعد السلوك والقيم التنظيمية، وبالتالي يتمكنون من الجرأة والابتكار في العمل.

وبشكل عام، يمكن اعتبار الثقة التنظيمية عاملاً وسيطاً يربط بين التماثل التنظيمي والابتكار التنظيمي. عندما تكون الثقة التنظيمية متوفرة وقوية، فإنها تعزز وتعمل كعامل دافع للتماثل التنظيمي وتعزز قدرة الموظفين على الابتكار في بيئة العمل.

وتأسيساً على ما سبق، يتمثل الهدف الأساسي لتلك الدراسة في بحث واستكشاف اتجاه وقوة العلاقة التفاعلية بين كل من التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي وقيم الثقة التنظيمية بالإضافة إلى بحث الدور الوسيط المحتمل لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

2-الإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة

نستعرض في تلك النقطة كل من الأطار النظري للدراسة ثم الدراسات السابقة التي قام بإجرائها الباحثين.

1/2 – الإطار النظري

1-1/2- التماثل التنظيمي Organizational Identification

إن التماثل التنظيمي يؤدي دوراً هاماً وفعالاً في دعم الاحترام والتقدير الذاتي للأفراد والشعور بالموودة فيما بينهم ويعزز من ارتباطهم وتعلقهم بمنظمتهم، مما يدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات المنظمة حتى وإن أدى الأمر إلى تغيير أفكارهم وسلوكياتهم الشخصية، نظراً لبلوغهم مرحلة من الشعور بالانتماء المتكامل للمنظمة (Wu & Chou, 2015).

وتعد أهم ممارسات التماثل التنظيمي في هذه مع الأبعاد (الولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية، والتشابه). يتم تعريفها على أنها عملية تنشأ من تشابه القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة والشعور بالروابط النفسية والاجتماعية الجذابة التي تربط الموظفين بعملهم (ميسل، 2021)، كما عرف التماثل التنظيمي كل من (Wang, et al. 2017) بأنه التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والشعور بالولاء والالتزام والرغبة في البقاء بها والاستمرار في خدمتها وعرفه (عربي، 2019) وهي حالة مستمرة ومتقدمة تبدأ فيها أهداف الفرد والمنظمة بالتباعد عند دخولها إلى المنظمة، ثم عند توافر الشروط المناسبة تبدأ في التقارب حتى تتقارب في النهاية في مكان واحد، أي توحيد الأهداف للفرد وأهداف المنظمة وعرفه (درويش، 2022) بأنه مقدار التوافق والانسجام ما بين قيم وأهداف العامل والمنظمة التي يعمل بها، وينعكس هذا المقدار في درجة الولاء التنظيمي والعضوية التنظيمية، والتشابه التنظيمي التي يبديها الفرد تجاه منظمته.

2/1/2- أبعاد التماثل التنظيمي Dimensions of organizational symmetry

ورد في الدراسات السابقة للعديد من الباحثين (Crisp & Meleady, 2017; Matherne, et al., 2017; Asadullah, et al., 2017); (Eickholt, 2018) وكانت كالتالي:

- ❖ **الولاء التنظيمي Organizational loyalty:** وهي حالة مستمرة متقدمة تبدأ فيها أهداف الفرد والمنظمة بالتباعد عند الدخول في المنظمة ثم، عندما تتوفر الظروف المناسبة، تبدأ في التقارب حتى تتقارب في النهاية إلى مكان واحد، أي تتوحد الأهداف الفردية والتنظيمية.
- ❖ **العضوية التنظيمية Organizational Membership:** وتشير إلى درجة فهم الفرد وإدراكه لنفسه من حيث علاقته بالمنظمة، وشعوره بالانتماء، والشعور بالانجذاب النفسي للمنظمة، والتعريف بذاته من خلال عضويته في المنظمة.
- ❖ **التشابه Similarity:** وهو يشير إلى إدراك الفرد لوجود خصائص وقيم وأهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين في المجموعة أو المنظمة التي ينتمي إليها.

3/1/2- قيم الثقة التنظيمية Values of organizational trust

تعرف بأنها "مجموعة من التوقعات المشتركة بين الطرفين، والتي يعتبر الاتفاق عليها عقد التزام نفسي غير مكتوب بينهما، لفظيا وعقلانيا، يترجم إلى عقد نفسي من الثقة المتبادلة التي تحكم العلاقة بين الطرفين. وعلى الرغم من أنها ليست مكتوبة وليست ملزمة قانونا، إلا أنها الأساس والمعيار الوحيد في إجراء تقييم لجودة وطبيعة العلاقات بينهما. (المعشر وطراونة، 2012)، كما عرفها (Shockly & Zalabak et al., 2000) بأنها استعداد مع المنظمة اعتمادا على ثقافتها وسلوكيات الاتصال في العلاقات والتبادلات لأن تكون قابلة للتأثر بأفعال الآخرين بناء على اعتقاد بأن الطرف الآخر سواء كان (فردا أو منظمة أو مجموعة جدير، منفتح صادق، يعتمد عليه، متمثل الأهداف والمعايير والقيم المشتركة). وذكر (Mayer., et) 1995 أن الثقة التنظيمية هي رغبة أحد الأطراف (الوائق) في أن يكون عرضة لتصرفات الموثوق بناء على توقع أن يؤدي الواثق مهام ثقة، بغض النظر عن قدرة مراقبة هذه الثقة.

4/1/2 – أبعاد قيم الثقة التنظيمية Organizational Trust: قد أورد العديد من الباحثين تلك الأبعاد في التالي:

- ❖ **الثقة المعتمدة على القدرة Ability-based trust:** هي مجموعة المهارات والكفاءات والصفات التي تمكن طرفا من التأثير في مجال معين، وذكر (Jarvenpaa et al., 1998) تحدث الثقة المبنية على الخبرة عندما يعتقد الأفراد أن الطرف الآخر لديه معرفة واسعة ويعتبر خبيرا في مجال معين.

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية

❖ الثقة المعتمدة على الخير **Benevolence - based trust** عرفها (Mayer et al., 1995) بأنه إدراك التوجه الإيجابي للموثوق فيه نحو الوثائق، فقد يساعد الموثوق به الوثائق حتى لو كان الموثوق به غير مطالب بتقديم المساعدة وبدون توقع مكافأة، فالخير هو توجه إيجابي من الموثوق به اتجاه الوثائق.

❖ الثقة المعتمدة على الأمانة **Integrity-based trust**: وتعرف بإن العلاقة بين الأمانة والثقة تنطوي على تصور الوثائق بأن الموثوق به يلتزم بمجموعة من المبادئ التي يراها الوثائق مقبولة، وقد رأى (McFall, 1982) أن اتباع الشخص لمجموعة من المبادئ أين كانت تظهر أمانته، ولكن إذا لم تقبل تلك المبادئ من قبل الوثائق فإن الموثوق به لن يعتبر أميناً من قبل الوثائق، فمثلاً قد يكون الموثوق به بمكس نفسه فقال لمبدأ الدراسة عن الربح مهما كان الثمن، سيحكم عليه بدرجة منخفضة من الأمانة.

❖ الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح **Openness culture - based trust**: يشير الانفتاح أي إلى مدى توافر المعلومات ذات الصلة والتي لم يتم حجمها، فالانفتاح هو نوع من الثقة المتبادلة بين الوثائق والموثوق به الثقة بأنه لن يتم أي استغلال، فعدم الثقة تولد عدم ثقة والناس الذين لا يرغبون في توسيع الثقة من خلال الانفتاح يعيشون في نهاية المطاف في سجون معزولة من صنع أيديهم. (Hoy et al., 1999).

5/1/2- الإبداع التنظيمي **Organizational Creativity**

يعرف بأنه إيجاد أفكار غير مألوفة متعلقة بالهيكل التنظيمي والقواعد والإجراءات وطرق العمل والسلوك من خلال استخدام عناصر الإبداع الإداري المتمثلة في الأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات (De Alencar, et al 2016). وتعرف أيضاً عدد من الإجراءات والسلوكيات والعمليات التي تعمل على تجويد المناخ التنظيمي وتنشيط الأداء الإبداعي من خلال تحفيز الموظفين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة تفكير أكثر إبداعاً وغير عادية. (محمد والشيخ 2018).

كما عرفها (Olszak, C., & Kisielnicki, J., 2016) القدرة على ظهور أفكار مبدعة ومفيدة فيما يتعلق بالمنتجات والابتكارات ومواءمتها مع الخدمات والممارسات الإدارية والعمليات والاستراتيجيات التنافسية. ويعتبر من أهم وسائل التطوير التنظيمي ويشكل الأساس لبقاء السوق ونجاح الابتكار.

6/1/2- أبعاد الإبداع التنظيمي: قد أورد العديد من الباحثين تلك الأبعاد في التالي:

❖ النظرة الاستراتيجية **Strategic Outlook**: يرتبط الإبداع في المنظمات بشكل أساسي بتوافر النظرة الإستراتيجية لدى الإدارة العليا التي تمكنها من وضع الاستراتيجيات المختلفة لتحقيق حالة الإبداع المرغوبة ومن ثم تحقيق التميز في أداء الأعمال مقارنة بالمنافسين. فالنظرة الإستراتيجية لتحقيق الإبداع لابد وان تنعكس في قدرة الإدارة على وضع الخطط المرنة لتحقيق الأهداف طويلة المدى ومن ثم البدء في مراجعة قواعد وإجراءات العمل وتطويرها بشكل مستمر وتطوير أساليبها فضلاً عن الاهتمام بتحقيق التنسيق الفعال ما بين مختلف أقسامها (الشليبي، 2019).

❖ تشجيع وتبني الإبداع: **Encouraging and adopting creativity**: يعد المورد البشري في المنظمة المصدر الأساسي للإبداع فيها نظراً لما يمتلكه من معرفة وخبرة تمكنه من تقديم كل ما هو جديد من أفكار إبداعية تمثل قيمة مضافة للمنظمة ومن هنا تحرص إدارة المنظمة على تشجيع الأفراد فيها على الإبداع وتبني الأفكار الإبداعية التي يقدمونها مستخدمين في ذلك أدوات وطرق مختلفة تبدأ بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات وتشجيعهم على القيام بأعمالهم

بأساليب متجددة فضلا عن تقديم الحوافز المادية والمعنوية ودعم أفكارهم الإبداعية وتطويرها والاهتمام بتحويل تلك إلى الأفكار إلى واقع مادي ملموس وهو ما يعزز بالمحصلة حالة الإبداع على مستوى المنظمة ككل (الشليبي، 2019).

❖ **بيئة العمل الداخلية: Internal ergonomics:** يعد المناخ الإبداعي البيئة الحاضنة لتحقيق الإبداع في المنظمة، وعليه لابد من توافر بيئة داخلية مثالية لتحقيق الإبداع تتميز بمراعاة الجوانب الإنسانية للعاملين ومعرفة حاجاتهم الفنية والإدارية وتلبيتها والعمل على حل المشكلات التي قد تواجه الفرد في بيئة العمل، فضلا عن استخدام أساليب إدارية حديثة في بيئة العمل كالرقابة الذاتية وأسلوب الوقت المرن وغيرها (الشليبي، 2019).

❖ **ثقافة التنظيم: Organization Culture:** يستند الإبداع في التنظيم إلى ثقافة منظمة داعمة حيث يتم تطوير قيم خاصة للإبداع وترجمتها إلى ممارسات تدعم الإبداع، فضلا عن القيام بممارسات وأنشطة داخل المنظمة تحسن ثقافة الإبداع في المنظمة وتوفير الفرص للعاملين للتعلم المستمر (الشليبي، 2019).

2/2 - الدراسات السابقة: نستعرض ما تناولته الدراسات السابقة كالتالي:

1/2/2 - الدراسات التي استعرضت التماثل التنظيمي:

وأظهرت دراسة (Teresi., et al 2019) أن التماثل التنظيمي له دور حاسم في تحديد ردود أفعال الفرد تجاه المناخات المختلفة.

وتوصلت دراسة Hagerer (2019) إلى أن الشفافية والاستمرارية والثقة والدعم هي معايير خاصة بالوحدة التنظيمية بينما يعتبر التواصل وتوافر المعلومات والتحفيز وجودة اتخاذ القرار معايير منتجة في الجامعات الألمانية.

كما أكدت دراسة (رؤوف، 2020) على أن هناك تأثير قوي لبعد الولاء على تحسين ظروف العمل وتحسين فرص النمو الوظيفي، بجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العراقية

كما أظهرت دراسة (جبل وعبد الرحمن، 2021) وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين بين صمت الإذعان والصمت الدفاعي وسلوك المواطنة التنظيمية، وأن التماثل التنظيمي يعدل العلاقة بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة لدى العاملين بمناطق بريد شرق الدلتا في مصر.

وأنتهت دراسة (مسيل، 2021) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التشابه التنظيمي طبقا لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي دبلوم لدى العاملين بإدارات المناطق التعليمية بالكويت.

وأظهرت دراسة (غنيم، 2021) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على المخرجات الوظيفية في مستشفيات جامعة المنوفية.

وسعت دراسة (العنانية، 2022)، إلى قياس أثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي، وأظهرت أعلى لنتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي، كما وجدت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تعدل تحسن العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي.

2/2/2 - الدراسات التي استعرضت قيم الثقة التنظيمية:

أكدت دراسة (موسي وموسى، 2015) عدم وجود تمايز جوهري بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين الإداريين من حيث جودة حياة العمل حيث تبين أن هناك علاقة طردية قوية جدا بين متغيرات الثقة التنظيمية ومستوى جودة حياة العمل بشكل إجمالي لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين الإداريين بجامعة مدينة السادات.

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

وأشارت دراسة (Kars & Inandia, 2018) أنه حينما يثق العاملون بالإدارة هذا يجعلهم يثقون بالمنظمة ككل، وعمامة كلما زادت الثقة في إدارة المنظمة كلما زادت المشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي والأداء الجيد للمنظمة ومشاركة المعلومات التي تساعد على نجاح وصدالة المنظمة ومشاركة الأراء وزيادة رفاهية المنظمة مع تقليل الصراعات والرغبة لترك الوظيفة.

وبحثت دراسة (إسماعيل، 2022) دراسة تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية وأظهرت النتائج وجود أثر معنوي لجميع ابعاد الجينات التنظيمية على الالتزام وهو أحد أبعاد الثقة التنظيمية بالمستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية.

وتناولت دراسة (ميسون، 2022) تحديد دور الثقة التنظيمية في الولاء التنظيمي لبنك التسليف الجزائري الشعبي - ميلا، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (ظروف الاداء المالي، الثقة والأمن في الإدارة العليا) والولاء التنظيمي، كما لا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية من حيث الروح المعنوية بين (الاستقلالية، انفتاح الموظف ومشاركته تداول المعلومات) والولاء التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة قيام الإدارة العليا للبنك بمعالجة مسألة بناء ثقة الموظفين من أجل تحقيق الولاء التنظيمي.

وهدفت دراسة (طه، 2022)، إلى التحقق قوة العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية في البنوك التجارية وأظهرت النتائج "توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد السمعة التنظيمية (التوجه بالعمل الرؤية والقيادة، بيئة العمل، القوة المالية، جودة المنتج، المسؤولية الاجتماعية والبيئية) والثقة التنظيمية في البنوك التجارية محل الدراسة" بصورة إجمالية.

3/2/2- الدراسات التي استعرضت الإبداع التنظيمي:

توصلت دراسة (Holagh., et al 2015) إلى وجود أثر إيجابي بين عناصر الهيكل التنظيمي والإبداع التنظيمي والالتزام داخل بلدية تبريز في إيران، ووجود علاقة ذات مغزى إيجابي في أحد عناصر الهيكل التنظيمي وهو المركزية ويؤثر بشكل كامل على الإبداع التنظيمي، وأن بقية العناصر ليس لها تأثير يذكر على الإبداع التنظيمي.

وأنتهت دراسة (عمران، 2015) إلى أسهم الحدس والرؤية الإستراتيجية للمدراء على تبني مجالات الإبداع التنظيمي في شركة أسياسيل للاتصالات كما وجد أن الذكاء الاستراتيجي يساهم بشكل فعال في تحقيق الإبداع التنظيمي.

توصلت دراسة (Olszak, C., & Kisielnicki, 2016) إلى وجود اهتمام متزايد من قبل المنظمات بالإبداع والابتكار وتوليد أفكار جديدة ومفيدة بشأن المنتجات الجديدة على أن نكون أكثر إبداعا، إضافة إلى تطبيق أدوات تقنية المعلومات أساسية لدعم والإبداع التنظيمي.

وركزت دراسة (الشليبي، 2019) إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية الرسمية، فضلا عن بيان الدور المعدل الذي يمكن أن تؤديه إدارة المواهب في تلك العلاقة وأظهرت النتائج أن التماثل التنظيمي لا يؤثر معنوي في الإبداع التنظيمي بجميع أبعاده، في حين عدلت إدارة المواهب العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي وذلك من خلال التفاعل بين جميع أبعاد التماثل التنظيمي وإدارة المواهب وتحقيق تأثير معنوي في الإبداع في الجامعات محل الدراسة.

وأكدت دراسة (قده، 2020) على عدم وجود علاقة ارتباطية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة وأوصت ضرورة التركيز على مستوى الإبداع التنظيمي بالمخبر والعمل على تعزيزه.

وتوصلت دراسة (العنزي، 2022) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين رأس المال التنظيمي والثقافة التنظيمية وأيضاً وجود ارتباط إيجابي قوي بين الإبداع التنظيمي والثقافة التنظيمية، ووجود ارتباط إيجابي قوي بين الإبداع التنظيمي ورأس المال التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسات ساهمت في التركيز على مفاهيم التماثل التنظيمي، وقيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي والتعرف على أهمية كل منهم في تحديد سبل تطوير وتحسين الأداء الأكاديمي والعلمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية مما يوفر مناخ داعم للدراسة العلمي والتميز الأكاديمي وأوضحت تلك الدراسات أن التماثل التنظيمي يؤثر في الإبداع التنظيمي لدى العاملين، كما ساهمت هذه الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة الدراسة وكذلك تحديد فروضه، كما تنوعت تلك الدراسات من حيث مقياس التماثل التنظيمي واثراً على تعزيز الإبداع التنظيمي، وكذا استعراض مقاييس الإبداع التنظيمي وأبعاده الأمر الذي ينعكس أثره على رفع كفاءة العاملين وتوجههم نحو التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، كما اختلفت تلك الدراسات من حيث الهدف الخاص بكل دراسة، وبالتالي تنوع المنهج وفقاً لذلك، والذي يختلف عن هدف الدراسة الحالي والذي يتمثل التعرف على الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي وتعزيز الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية، وبالإضافة إلى ذلك فقد ساهمت تلك الدراسات في تحديد المشكلة وتصميم أداة الدراسة كما وصياغة فروضه.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الجانب التطبيقي لكونها من الأبحاث القليلة التي تبحث في توجيه المسؤولين بالجهة محل الدراسة إلى الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي وتعزيز الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة - في حدود علم الباحث - وتسعي هذه الدراسة أن تقدم مجموعة من النتائج التي يمكن الاستفادة منها.

3- مشكلة وتساؤلات الدراسة

لوقوف على مشكلة الدراسة تم إجراء دراسة الاستطلاعية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين بمختلف كليات جامعة الحدود الشمالية بغرض تقنين أدوات الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، ولم يتم استبعادهم من مجتمع الدراسة الذي تم التطبيق عليه وذلك لعدم وجود مشكلات في الخصائص السيكومترية لصدق وثبات الاستبانة. وتم ذلك من خلال الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة مسيرة قوامها (33) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية وتم إجراء مجموعة من المقابلات الشخصية مع مفردات تلك العينة اعتماداً على الهيكل العام والذي تم إعداده في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لوضع تصور مبدئي عن مدى توافر أبعاد التماثل التنظيمي، ودرجة توافر أبعاد قيم الثقة التنظيمية، ومدى توافر أبعاد الإبداع التنظيمي لدى المفردات محل التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه قيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية وقد اتضح من تلك الدراسة الاستطلاعية أن هناك مجموعة من المؤشرات المبدئية تمثلت في:

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

- تباينت الآراء بين الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية من حيث مستوى الممارسة لأبعاد التماثل التنظيمي فأشار بعضهم إلى ميلهم الشديد للعضوية (الانتماء) معظم وقتهم حيث تماثل القيم والأهداف المشتركة بينهم وبين الجامعة والشعور بوجود روابط جذب نفسية واجتماعية تربطهم بعملهم، إلا أن البعض الآخر يشعر بعدم وجود مشاعر بالانتماء للجامعة تدفعهم للعمل وتعزز انتمائهم للجامعة.
- وجود تفاوت لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية من حيث درجة توافر أبعاد قيم الثقة التنظيمية فقد أشار بعض الذين تمت مقابلتهم إلى أنهم لديهم الثقة المعتمدة على القدرة، وإنهم لديهم الثقة الكاملة في أن هنا من الزملاء الذين يقدمون لهم يد العون بدون طلب تكلفة من سبيل الزمالة في العمل وتقديم المساعدة والعون دون مقابل في حين أن البعض الآخر قال عكس ذلك بأنهم ليس لديهم في قيام زملائهم بتقديم العون والدم والمساعدة المطلوبة حين طلبها دون مقابل.
- من حيث درجة توافر أبعاد الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية، أشار غالبية أفراد العينة إلى أن الجامعة توفر مجموعة من الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام داخل الجامعة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز الموظفين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بطرق أكثر إبداعاً وغير عادية.
- وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة بصورة رئيسية في الكشف عما إذا كان لأبعاد التماثل التنظيمي تأثير على الإبداع التنظيمي بشكل مباشر وبشكل غير مباشر من خلال توسيط قيم الثقة التنظيمية وهو الأمر الذي أمكن معه صياغة مشكلة الدراسة فمن خلال مجموعة من التساؤلات الدراسة التالية:
 - ما طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية؟
 - هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي على أبعاد قيم الثقة التنظيمية بشكل مباشر؟ وما هو نوع هذا التأثير؟
 - هل تؤثر أبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي؟ وما هو نوع التأثير؟
 - هل تؤثر أبعاد قيم الثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بشكل مباشر؟ وما هو نوع التأثير؟
 - هل يوجد تأثير غير مباشر لأبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي من خلال الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية؟

4- أهداف الدراسة

- بحث طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على أبعاد قيم الثقة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد قيم الثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

– الكشف عن طبيعة التأثير غير المباشر بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي بتوسيط أبعاد قيم الثقة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

– الوصول إلى عدد من التوصيات التي تساعد جهة التطبيق على تنمية الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية من خلال الدور الوسيط الذي تلعبه قيم الثقة التنظيمية بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي.

5- أهمية الدراسة: تنبثق لهذا الدراسة من الآتي:

1/5- الأهمية العلمية

يساهم هذا الدراسة في أن يلقى الضوء على الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، وأثر ذلك على تعزيز الإبداع التنظيمي بالمنظمات الأكاديمية بالإضافة إلى معالجة الفجوة الدراسة التي تتمثل في ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيرات الدراسة – على حد علم الباحث – وهي قيم الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى أن هذا الدراسة يعد امتداد للدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي وعلاقتها بالإبداع التنظيمي بصفة عامة، ومحاولة متواضعة لإثراء الدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية التي تعد العنصر الأساسي في المنظمات العملية، والتي تساعد على تنميتها، ومواجهة التحديات والصعوبات التي تواجه العمل الأكاديمي، من خلال تعزيز الإبداع التنظيمي لتحقيق أهدافها حيث أن الإبداع والتفرد يعتبر من أهم المميزات التي يتعين أن تتحلى بها المنظمات العلمية الأكاديمية.

2/5 – الأهمية التطبيقية

- توجيه المسئولين بالجهة محل الدراسة وبالمنظمات الأكاديمية بصفة عامة إلى أهمية أبعاد التماثل التنظيمي ودورها الهام في التأثير على الإبداع التنظيمي لدى أعضائها.

- الوقوف على الدور الهام لكلا من قيم الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي وأثر ذلك على تعزيز الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس وزيادة ولائهم للمنظمة مما يساعد على زيادة قيمهم وثقتهم التنظيمية مما يساعد على زيادة خبراتهم العملية والعلمية لإثراء العمل الأكاديمي الدراسي وتطوره.

- العمل على توفير بيئة تساهم في زيادة إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد الإبداع التنظيمي.

- تقديم بعض المقترحات التي من شأنها تعزيز بمستوى الإبداع التنظيمي بالجهة محل التطبيق.

6- فروض الدراسة

في ضوء أهداف ومشكلة الدراسة تم صياغة الفروض التالية:

❖ **الفرض الرئيسي الأول:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية. وينقسم إلى الفروض الفرعية التالية:

– **الفرض الفرعي الأول:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي وأبعاد قيم الثقة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

– **الفرض الفرعي الثاني:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

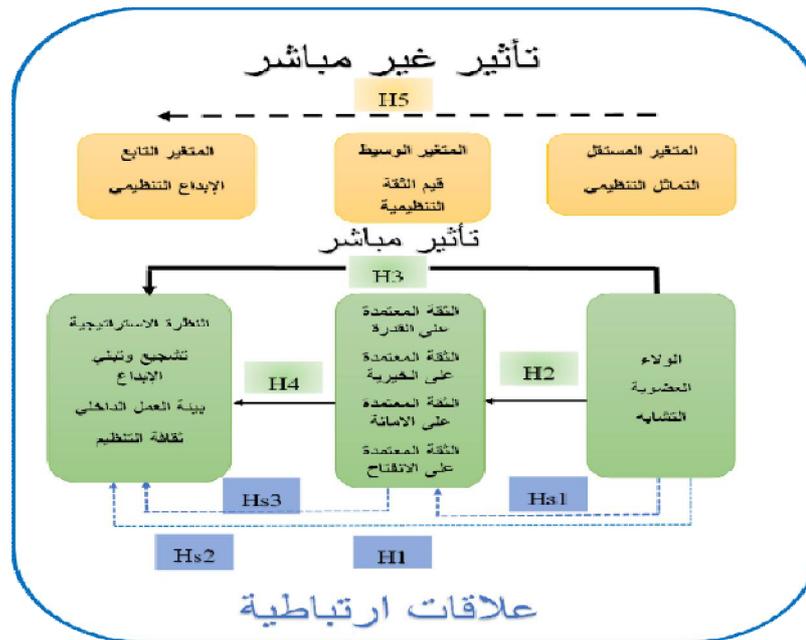
– **الفرض الفرعي الثالث:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

- ❖ الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد التماثل التنظيمي على أبعاد قيم الثقة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
 - الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
 - الفرض الرابع: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد قيم الثقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
 - الفرض الخامس: تتوسط أبعاد قيم الثقة التنظيمية العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
- 7- النموذج المقترح للدراسة:

استنادا لفروض الدراسة وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تم تصميم النموذج المقترح للدراسة والذي يحتوي على المتغيرات الثلاثة (التماثل التنظيمي - قيم الثقة التنظيمية - الإبداع التنظيمي) ويوضح الشكل (1) نموذج العلاقة بين متغيرات الدراسة على المستوى العملي وعلى المستوى الدراسة مستقبلا.

شكل (1): الإطار المقترح للدراسة



المصدر: من اعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

8 - حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: تم هذا الدراسة خلال عام 2023م.
- الحدود المكانية: يشمل الدراسة جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، وتم الدراسة في حدود البيانات التي أتاحت للباحث في الجهة محل التطبيق.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود العلمية: هي متغيرات الدراسة وتشمل التماثل التنظيمي، قيم الثقة التنظيمية، الإبداع التنظيمي.

9 - منهجية الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة السابقة وتحقيقاً لأفضل الطرق والأساليب للكشف عن أثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي والدور الوسيط الذي تلعبه قيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية، فقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الرجوع إلى مختلف المصادر العلمية والمتمثلة في المراجع والدوريات والدراسات السابقة التقارير والنشرات، ومن ناحية تحليل البيانات فقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتحليلها بغرض استنتاج وتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

1/9- أداة القياس

في ضوء فروض الدراسة ومتغيراتها الثلاثة المستقل والوسيط والتابع قام الباحث بتصميم استبانة شملت (51) عبارة تم إعدادها وتوزيعها على عينة الدراسة بواسطة (Google Forms)، وقد جاء تنظيم الاستبانة مقسماً إلى ثلاث أقسام كما يلي:

— القسم الأول: لقياس درجة تأثير التماثل التنظيمي (المتغير المستقل) وتم قياسه باستخدام (22) عبارات موزعة على الأبعاد المختلفة لها (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه)، وتم قياسه بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Crisp & Math erne, et al., 2017); (Asadullah, et al., 2017); (Eickholt, 2018) (Meleady, 2017). في قياس التماثل التنظيمي، مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة بما يتناسب مع طبيعة مجال التطبيق.

— القسم الثاني: لقياس قيم الثقة التنظيمية (المتغير الوسيط) وتم قياسه باستخدام (16) عبارة موزعة على الأبعاد المختلفة لها (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الامانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح)، وتم قياس وتطوير وصياغة فقرات الاستبانة استرشاداً بمقياس (أبوهلال، 2018).

— القسم الثالث: لقياس الإبداع التنظيمي (المتغير التابع) وتم قياسه باستخدام (13) عبارات، عبارات موزعة على الأبعاد المختلفة له (النظرة الاستراتيجية، تشجيع وتبني الإبداع، بيئة العمل الداخلية، ثقافة التنظيم) وتم قياسه بالاعتماد على مقياس، (الشليبي، 2019) وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي (Likert) في الاستبانة بحيث قسمت إلى خمس معايير حسب نموذج ليكرت تتدرج من رقم (1) غير موافق بشدة، وحتى رقم (5) موافق بشدة.

2/9 - مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الهيئة التدريسية جامعة الحدود الشمالية، والذي يبلغ حجمه (1119) عضو بكميات الجامعة وتم توزيع استبانة الكترونية (google forms) وتم مشاركتها لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ونظراً لإتساع حجم المجتمع وتعدد مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع مجموعة البيانات التي يتطلبها العمل لإتمام الدراسة، لذلك تم سحب عينة طبقية عشوائية مكونة من 287 مفردة، وتم استخدام برنامج Sample Size Calculator لتحديد حجم العينة عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة 95%، وتم توزيع هذه العينة الاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين المفردات دخل كل طبقة (كل طبقة تمثل كلية من كليات الجامعة).

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

3/9 – أداة الدراسة وتجميع البيانات

تم استخدام أداة الدراسة وهي عبارة عن قائمة الاستقصاء وتم تطويرها وتصميمها في ضوء الدراسات السابقة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (237) قائمة بمعدل استجابة (82.5%).

10- أساليب تحليل البيانات إحصائيا المستخدمة في الدراسة

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على:

– التحليل العاملي التوكيدي: يستخدم للتحري من صدق البناء (التقارب والتميز) لعبارات وأبعاد الاستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي، وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الاستقصاء الذي تم باستخدام البرنامج الإحصائي

AMOS V.26

– معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha): هو مقياس للموثوقية الداخلية لأدوات القياس التي تستخدم في الدراسة والاستبيانات ويقاس قوة العلاقة بين العناصر المختلفة في أداة القياس، ويعطي تقديرا للانسجام الداخلي للأداة.

– معامل ارتباط بيرسون: (Pearson correlation coefficient) هو مقياس إحصائي يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين ذوي مقياس مستمر. ويشير المعامل إلى مدى الارتباط الخطي بين المتغيرين.

– أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية: (SEM) Structural Equation Modeling يستخدم لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة في وقت واحد، وذلك باستخدام برنامج (Warp-PLS7.0).

11- تقييم نموذج القياس

قام الباحث وذلك باستخدام برنامج (Warp PLS7.0) لتحليل البيانات القائم على نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) وذلك لاختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات محل الدراسة. ويتكون نموذج المعادلة الهيكلية من مرحلتين هما:

أولاً: مرحلة تقييم نموذج القياس

تستخدم لتقييم صدق وثبات مقاييس الدراسة ومدى صلاحيتها، وفيما يلي عرض متطلبات فحص نموذج القياس:

❖ تقييم ثبات المقاييس

اعتمد الباحث في إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في الدراسة على ما يلي:

• ثبات المؤشر المقياس (Indicator reliability individual item reliability)، ويتم حسابه عن طريق معاملات التحميل المعيارية لكل عبارة من العبارات الخاصة بكل بعد من الأبعاد الفرعية، وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (2) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من (0.7)، وجميع القيم معنوية عندما يكون مستوى معنوية (0.05) دالا على أن المقاييس المستخدمة يمكن الوثوق بها (Hair et al., 2019).

• ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability)، ويتم قياسه بالاعتماد على كل من معامل ألفا كرونباخ (α) لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب (CR) للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول (2) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (α)، ومعامل الثبات المركب أكبر من (0.7) مما يدل على درجة عالية من الاعتمادية. على المقاييس المستخدمة في الدراسة (Hair et al., 2019).

- تقييم صدق المقاييس: هو عملية تقييم مدى قدرة أدوات القياس على قياس المتغير المطلوب بطريقة دقيقة وموثوقة. يعتبر صدق المقاييس أحد مكونات الجودة البحثية والاستبائية، حيث يتعلق بمدى ملاءمة الأداة لقياس المفهوم أو الظاهرة المراد دراستها وتم إجراء اختبار الصدق على ما يلي:
- صدق المحتوى: حيث تم عرض قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية بقسم إدارة الموارد البشرية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية، وذلك للتحقق من صدق عبارات الاستبانة سواء من عمليا أو طبقيًا، إضافة إلى عرضها على مجموعة من المستقي من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية موضع التطبيق، للتأكد من الفهم الصحيح لما تشير إليه عبارات المقياس، وقد تم تحكيم تلك العبارات من قبل المحكمين، وتم تعديل بعض العبارات الواردة بالاستبانة وفقا لملاحظات المحكمين.
- صدق التقارب: وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (1) أن قيمة متوسط التباين المستخرج المفسر (AVE) لكل متغير أكبر من (0.5)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوى الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية (Hair et al., 2019).
- صدق التمايز: وقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول (2) أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، وهذه دلالة على أن المقاييس المستخدمة تتسم بدرجة عالية من الصدق كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2019).

جدول (1) المتغيرات الرئيسية للدراسة وأبعادها الفرعية

الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا (α)	المعاملات المعيارية	أولاً: التماثل التنظيمي
0.74	0.75	0.85	الولاء التنظيمي	
			0.88	أشعر بولائي المستمر للجامعة
			0.83	أضع رؤية ورسالة وأهداف الجامعة نصب عيني عند أداء مهامي.
			0.82	تتوافق قيمي مع ثقافة وقيم العمل بالجامعة
			0.79	أحاول تحسين الصورة الذهنية للجامعة أمام الطلاب
			0.86	أشعر بأن وظيفتي تشبع طموحاتي
			0.76	أستمر في أداء العمل، حتى لو على مصلحة الشخصية
			0.82	أمتلك علاقات قوية مع رؤسائي وزملائي بالعمل
			0.83	يضايقتني انتقاد الآخرين للجامعة
			0.87	لا أفكر أبدا في ترك العمل بالجامعة
0.81	أحب التحدث عن المشروعات الدراسية الجديدة بالجامعة			
0.7	0.73	0.81	العضوية التنظيمية (الانتماء)	
			0.70	لدى انتماء للجامعة التي أعمل بها
			0.71	أشعر بسرور كبير لأنني أعمل بهذه الجامعة
			0.74	أستطيع وصف الجامعة بأنها أسرة كبيرة
			0.72	أحدد هويتي بسهولة من خلال الجامعة
			0.77	أتمنى أن أستمر في العمل بالجامعة، وإن لم أكن بحاجة إلى المرتب
0.73	أشعر بأن الجامعة توليني اهتماما كبيرا.			

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية

		التشابه			
0.74	0.77	0.82	0.77	صورة الجامعة تتشابه مع توجهاتي وتطلعاتي.	
			0.71	أرى أن قيمي وقيم الجامعة متماثلة إلى حد كبير.	
			0.75	أحاول اتخاذ قراراتي في العمل متجنباً النتائج السلبية على الجامعة	
			0.72	جميع العاملين بالجامعة يسعون لتحقيق أهدافها.	
			0.77	أنظر إلى مشكلات الجامعة على أنها مشكلاتي الشخصية.	
			0.79	أوافق على سياسات الجامعة حتى وإن تعارضت مع شؤوني الخاصة.	
					ثانياً: قيم الثقة التنظيمية
الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا (α)	المعاملات المعيارية		
0.73	0.76	0.77	الثقة المعتمدة على القدرة		
			0.91	يؤدي زملائي أدوارهم الوظيفية باقتدار	
			0.82	إن زملائي مؤهلين بصورة جيدة للعمل الجامعي.	
			0.77	أثق بقدرات ومهارات زملائي على إنجاز العمل.	
0.77	0.78	0.71	الثقة المعتمدة على الخبرة		
			0.76	يساهم زملائي إيجابياً في تيسير الإجراءات المطلوبة لإنجاز العمل	
			0.88	لا يقدم زملائي على أي عمل قد يأتي بالضرر على الكلية.	
			0.81	أشارك مع زملائي أفكارنا ومشاعرنا وآمالنا بحرية	
0.72	0.80	0.84	الثقة المعتمدة على الامانة		
			0.85	يلتزم زملائي بوعودهم في إنجاز العمل المطلوب	
			0.77	ليحبذ زملائي تبادل ونشر الشائعات المتعلقة بالآخرين.	
			0.76	يتم نقل مشاكل العمل بواقعية للجهات العليا.	
0.71	0.71	0.79	الثقة المعتمدة على الانفتاح		
			0.84	يشجع القسم ثقافة مشاركة المعرفة بالأفعال وليس بالأقوال.	
			0.87	يشجع القسم إضافة معارف جديدة إلى عملنا.	
			0.74	يشجع رئيس القسم على التعبير عن آراء أعضاء هيئة التدريس، حتى لو قوبل ذلك بمقاومة من الأشخاص الذين تتحدث إليهم.	
الصدق التقاربي (AVE)	الثبات المركب (CR)	معامل ألفا (α)	المعاملات المعيارية	0.78	يتميز القسم بأن لديه اتصالات متاحة بصفة دائمة
				ثالثاً: الإبداع التنظيمي	
				النظرة الاستراتيجية	
				0.76	0.70
0.79	تتدخل الجامعة تعديلات جوهرية على نظم المعلومات الإدارية لديها				
0.77	تضع الجامعة خطط استراتيجية مستقبلية للنظم التعليمية والدراسية لديها				
تشجيع وتبني الأبداع					
			0.83	تتبنى الجامعة براءات الاختراع التي تساهم في تحسين ورفع رفاهية	

				لمجتمع المحلي.
			0.83	تستمر الجامعة في وضع الخطط التي تهتم بالمبدعين من منسوبي الجامعة
			0.87	تركز الجامعة على تحسين العمليات وتنفيذ الخطط الاستراتيجية التي تؤدي الى تحسين كفاءة العمل في الأقسام العلمية والكليات والوحدات الإدارية المختلفة بالجامعة
				بيئة العمل الداخلي
			0.81	تقوم الكلية بجمع المعلومات لتساعدها على حل المشكلات.
			0.85	هناك محاولات لتصحيح الأخطاء وحل المشكلات مع الحفاظ على السياسات واللوائح والإجراءات المطبقة.
			0.81	تبذل الكلية قصارى جهودها من أجل تطوير وتدعيم الأفراد ليكونوا قادرين على التعلم والإنجاز واتخاذ القرارات.
				ثقافة التنظيم
			0.71	يتم حل النزاعات والصراعات من خلال المناقشة بما يتفق مع مصلحة الجامعة.
			0.73	تشجع الجامعة العمل بروح الفريق
			0.74	يسود الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
			0.77	تمنح الجامعة المكافآت والمزايا بناء على قدر الأداء المبدول.

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS V.26

جدول (2) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة وصدق التمايز والانحراف المعياري والوسط الحسابي

المغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الولاء التنظيمي	العضوية التنظيمية	التشابه	الثقة المعتمدة على القدرة	الثقة المعتمدة على الخبرة	الثقة المعتمدة على الامانة	الثقة المعتمدة على الانفتاح	الإبداع التنظيمي
الولاء التنظيمي	3.33	0.693	0.860							
العضوية التنظيمية	3.37	0.656	0.643	0.830						
التشابه	3.65	0.588	0.694	0.674	0.860					
الثقة المعتمدة على القدرة	3.77	0.693	0.685	0.673	0.570	0.854				
الثقة المعتمدة على الخبرة	3.67	0.679	0.688	0.743	0.707	0.801	0.877			
الثقة المعتمدة على الامانة	3.67	0.578	0.587	0.606	0.697	0.673	0.637	0.848		
الثقة المعتمدة على الانفتاح	3.77	0.643	0.678	0.727	0.646	0.575	0.711	0.698	0.842	
الإبداع التنظيمي	3.98	0.628	0.589	0.732	0.743	0.645	0.692	0.654	0.770	0.871

قيم القطر الرئيسي المظلل تعبر عن (صدق التمايز) قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE)

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS V.26

ويتضح من الجدول (2) نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون كانت التالي:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الثقة المعتمدة على القدرة (أحد أبعاد قيم الثقة التنظيمية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.685)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.673)، وأخيرا بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (0.570) عند مستوى معنوية 0.01.

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الثقة المعتمدة على الخيرية (أحد أبعاد قيم الثقة التنظيمية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.743) وجاء بعده بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (0.673)، وأخيرا بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.688) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الثقة المعتمدة على الأمانة (أحد أبعاد قيم الثقة التنظيمية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (0.697)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.606)، وأخيرا بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.587) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) وبعد الثقة المعتمدة على الانفتاح (أحد أبعاد قيم الثقة التنظيمية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.727) وجاء بعده بعد الولاء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط (0.678)، وأخيرا بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (0.646) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) ومتغير الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (0.743)، وجاء بعده بعد العضوية التنظيمية وبلغ معامل الارتباط (0.732)، وأخيرا بعد التشابه وبلغ معامل الارتباط (0.589) عند مستوى معنوية 0.01.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين قيم الثقة التنظيمية ممثلة في كل من (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخيرية، الثقة المعتمدة على الأمانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح) والإبداع التنظيمي بالجمعيات محل الدراسة حيث جاء أعلى هذه الأبعاد ارتباطا هو بعد الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح والإبداع التنظيمي وبلغ معامل ارتباطهما (0.770) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطا ما بين بعد الثقة المعتمدة على القدرة والإبداع التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.645)، عند مستوى معنوية 0.01.

ثانيا: مرحلة تقييم النموذج الهيكلي

تم التحقق من جودة النموذج المقترح للدراسة من خلال ثلاث مؤشرات وهي إيجاد متوسط معامل المسار، ومتوسط الجذر التربيعي، متوسط التباين لمعامل التضخم، ويوضح الجدول رقم (3) قيم هذه المؤشرات للنموذج المقترح، والتي تشير لتمتع نموذج الدراسة المقترح بجودة ملاءمة مقبولة، ومن ثم إمكانية الاعتماد عليه، حيث يرى (Kock, 2011) بأنه إذا كانت $(P < 0.05)$ فإن متوسط معامل المسار ومتوسط معامل التضخم يصبح معنويا، أما عن قيمة متوسط معامل التضخم فيجب أن يكون (> 5) ويتضح ذلك في الجدول (3):

جدول (3) قيم مؤشر جودة الملائمة (Model Fit Indices)

مقياس جودة المطابقة	القيم الفعلية	المعنوية	قابلية النموذج
متوسط معامل المسار (APC)	0.244	P<0.01	P<0.05
متوسط الجذر التربيعي (ARS)	0.128	P<0.01	P<0.05
متوسط التباين لمعامل التضخم (AVIF)	3.17		Good if VIF < 5

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي برنامج Warp PLS7.0

12 - نتائج الدراسة

- ولتوضيح النتائج التي تم الوصول إليها لتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة التماثل التنظيمي، قيم الثقة التنظيمية، الإبداع التنظيمي، قام الباحث بصياغة الفرض الثلاث التالية من فروض الدراسة:
- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد التماثل التنظيمي على أبعاد قيم الثقة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
 - يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.
 - يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد قيم الثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية.

جدول (4) نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	قيمة (P)	معامل التحديد	مدى صحة أو خطأ الفرض
الولاء التنظيمي	الثقة المعتمدة على القدرة	0.151**	0.003	□ 28	ثبوت صحة الفرض
		0.167**	0.003		
		0.101**	0.002		
الولاء التنظيمي	الثقة المعتمدة على الخبرة	0.115**	0.001	□ 33	ثبوت صحة الفرض
		0.085**	0.003		
		0.101**	0.011		
الولاء التنظيمي	الثقة المعتمدة على الامانة	0.141**	0.003	□ 47	ثبوت صحة الفرض
		0.189**	0.001		
		0.181**	0.012		
الولاء التنظيمي	الثقة المعتمدة على الانفتاح	0.154**	0.003	□ 29	ثبوت صحة الفرض
		0.138**	0.011		
		0.173**	0.018		
الولاء التنظيمي	الإبداع التنظيمي	0.117**	0.011	□ 31	ثبوت صحة الفرض
		0.119**	0.003		
		0.123**	0.017		
الثقة المعتمدة على القدرة	الإبداع التنظيمي	0.158**	0.018	□ 36	ثبوت صحة الفرض
		0.101**	0.011		
		0.177**	0.002		
		0.134**	0.003		

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي برنامج AMOS V.26 عند مستوي معنوية (0.01)

التمائل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية

ويتبين من الجدول (4) ما يلي

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد العضوية التنظيمية، يليه بعد الولاء التنظيمي، يليه بعد التشابه، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعدها الثقة المعتمدة على القدرة أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) وذلك وفقا لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.28 ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 28% في تفسير التباين في بعد الثقة المعتمدة على القدرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، والنسبة المتبقية 62% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
 - وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد الولاء التنظيمي، يليه بعد التشابه، يليه بعد العضوية التنظيمية، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعدها الثقة المعتمدة على الخيرية أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) وذلك وفقا لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.33 ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 33% في تفسير التباين في بعد الثقة المعتمدة على الخيرية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، والنسبة المتبقية 67% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
 - وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد العضوية التنظيمية، يليه بعد الولاء التنظيمي، يليه بعد التشابه، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعدها الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) وذلك وفقا لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.47 ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 47% في تفسير التباين في بعد الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، والنسبة المتبقية 53% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
 - وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بعد التشابه، يليه بعد العضوية التنظيمية، على الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببعدها الثقة المعتمدة على القدرة أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) وذلك وفقا لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.29 ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 29% في تفسير التباين في بعد الثقة المعتمدة على القدرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية محل الدراسة، والنسبة المتبقية 61% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي عند توسيط قيم الثقة التنظيمية، قام الباحث بصياغة الفرض التالي من فروض الدراسة:

جدول (5) نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي عند

توسيط قيم الثقة التنظيمية

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار الكلي	معامل التحديد R^2
الولاء التنظيمي العضوية التنظيمية التشابه	الثقة المعتمدة على القدرة	الإبداع التنظيمي	**0.117	**0.89	**0.206	0.63
			**0.119	**0.97	**0.216	
			**0.123	**0.101	**0.224	
الولاء التنظيمي العضوية التنظيمية	الثقة المعتمدة على الخيرية	الإبداع التنظيمي	**0.117	**0.107	**0.224	0.51
			**0.119	**0.88	**0.207	

	**0.177	**0.79	**0.123			التشابه
□ 43	**0.202	**0.105	**0.117	الإبداع التنظيمي	الثقة المعتمدة على الأمانة	الولاء التنظيمي
	**0.212	**0.93	**0.119			العضوية التنظيمية
	**0.210	**0.87	**0.123			التشابه
□ 45	**0.226	**0.109	**0.117	الإبداع التنظيمي	الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح	الولاء التنظيمي
	**0.202	**0.83	**0.119			العضوية التنظيمية
	**0.226	**0.103	**0.123			التشابه

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي برنامج AMOS V.26 عند مستوى معنوية (0.01)

تتوسط أبعاد قيم الثقة التنظيمية العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية وأظهر نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (5) التالي:

ويتبين الجدول رقم (5) ما يلي:

- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعد الثقة المعتمدة على القدرة أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) في العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (5)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد الثقة المعتمدة على القدرة يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.
- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعد الثقة المعتمدة على الخيرية أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) في العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (5)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد الثقة المعتمدة على الخيرية يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.
- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعد الثقة المعتمدة على الأمانة أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) في العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (5)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد الثقة المعتمدة على الأمانة يتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.
- فيما يتعلق باختبار الدور الوسيط لبعد الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح أحد أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) في العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، فتشير النتائج إلى ثبوت صحة فرض الدراسة غير المباشر كما هو موضح بالجدول رقم (5)، حيث تشير النتائج إلى أن بعد الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح يتوسط جزئياً العلاقة

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية

بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي، حيث يتوسط المتغير الوسيط العلاقة بين متغيرات الدراسة جزئياً إذا كانت التأثير المباشر بين المتغير المستقل والمتغير التابع معنوي وانخفض بعد دخول المتغير الوسيط في العلاقة وكذلك التأثير غير المباشر والتأثير الكلي أيضاً معنوي في ذات الوقت.

- بالنظر إلى قيمة معامل التحديد (R^2) بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) بشكل إجمالي والإبداع التنظيمي عند توسيط أبعاد (قيم الثقة التنظيمية) ممثلة في كل من الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح، فقد بلغت علي الترتيب 63، 51، 43، 45، وبمقارنتها بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه) بشكل إجمالي والإبداع التنظيمي التي بلغت 31 يتضح وجود زيادة علي بلغت علي الترتيب 32، 20، 12، 14، الأمر الذي يدل علي وجود أهمية لدور أبعاد قيم الثقة التنظيمية ممثلة في كل من (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الأمانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح) كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه)، والإبداع التنظيمي.

13- مناقشة كل من النتائج والتوصيات

ويمكن تفسير أهم النتائج التي تم الحصول عليها وتقديم مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

❖ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة: وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) على أبعاد قيم الثقة التنظيمية ممثلة في كل من (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الأمانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح)، ويمكن تفسير هذه النتيجة علمياً في ضوء أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه) بأنه عندما لم تتوافر في العاملين تلك الأبعاد فإنها تؤثر بشكل سلبي على مستوى قيم الثقة التنظيمية داخل الجامعة والعكس صحيح وبالتالي فإن أبعاد التماثل التنظيمي تساهم في التأثير على قيم الثقة التنظيمية سلباً وإيجابياً حسب مستوى التماثل التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية وتساعد على توافر مجموعة المهارات والكفاءات والصفات التي تمكن طرفاً من التأثير في مجال معين، وإدراك التوجه الإيجابي للموثوق فيه نحو الوثائق، فقد يساعد الموثوق به الوثائق حتى لو كان الموثوق به غير مطالب بتقديم المساعدة وبدون توقع مكافأة وأيضاً توافر المعلومات ذات الصلة والتي لم يتم حجتها فالانفتاح هو نوع من الثقة المتبادلة بين الوثائق والموثوق به الثقة بأنه لن يتم أي استغلال، وهي التي توافر في أبعاد قيم الثقة التنظيمية (غرس الايثار – الدعم العاطفي – الحكمة – الإقناع – الوكالة التنظيمية) ومن جهة أخرى يمكن تفسير هذه النتيجة عملياً حيث يتمثل في الناحية المادية حيث تسعى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية إلى تعميق الانتماء والولاء التنظيمي للجامعة ومحولتهم بذل قصاري جهدهم من أجل رفع شأن الجامعة في المنطقة وتبؤها المراكز العلمية المتقدمة وتعميق الخبرات الأكاديمية والدراسية لأعضائها سعياً للتميز العلمي والدراسية في خمة مواطني المنطقة عن طريق خدمة تعليمية مميزة.

- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) علي الإبداع التنظيمي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة

كل من (الشلبي، 2019)، (العنانية، 2022)، والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين لأبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) والإبداع التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة علميا في بتوافر مجموعة المهارات والكفاءات والصفات التي تمكن طرفا من التأثير في مجال معين من المجالات العلمية والدراسية بالجامعة الامر الذي يساعدهم على التميز وتحقيق الابداع التنظيمي وعليه يتضح أن التماثل التنظيمي يؤدي دورا هاما وفاعلا في دعم الاحترام والتقدير الذاتي للأفراد والشعور بالمودة فيما بينهم ويعزز من ارتباطهم وتعلقهم بمنظمتهم؛ مما يدفعهم إلى دمج سماتهم الشخصية مع سمات المنظمة ومن ناحية أخرى يمكن تفسير هذه النتيجة علميا حيث يسعى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية إلى استحداث أساليب جديدة يمكن من خلالها جعل المتعاملين من الطلاب أكثر إيجابية وتحقيقا للحصول على الخدمة التعليمية المقدمة من هذه الجمعيات بكل سهولة ويسر والعمل على سرعة تقديم الخدمة بما ينعكس على مستوى تحسين الخدمة التعليمية وبناء الخطط الاستراتيجية التي تساعد على تحقيق أهداف الجامعة.

يوجد تأثير معنوي إيجابي أبعاد قيم الثقة التنظيمية ممثلة في كل من (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الأمانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح)، على الإبداع التنظيمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة علميا بضرورة تبنى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية لمفاهيم قيم الثقة التنظيمية حيث إدراك التوجه الإيجابي للموثوق فيه نحو الوثائق، فقد يساعد الموثوق به الوثائق حتى لو كان الموثوق به غير مطالب بتقديم المساعدة وبدون توقع مكافأة، في ضوء توافر أبعاد قيم الثقافة التنظيمية (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الأمانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح)، لدى أعضاء هيئة التدريس بالجهة محل التطبيق، ومن جهة أخرى يمكن تفسير هذه النتيجة علميا حيث يتمثل في الناحية المادية حيث يسعى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية إلى التوافق مع القيادات الجامعية والتكامل معها لتحقيق الإبداع التنظيمي عن طريق وضع القواعد والإجراءات وطرق العمل والسلوك من خلال استخدام عناصر الإبداع الإداري المتمثلة في الأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات مع مراجعة واعتماد العديد من السلوكيات والإجراءات والعمليات التي تؤدي إلى تجويد المناخ التنظيمي العام والعمل على وضع الأداء الإبداعي موضع التنفيذ من خلال تحفيز الموظفين على واتخاذ القرارات بفاعلية وتفعيل القدرة على مواجهة وحل المشكلات بطرق أكثر إبداعا وغير مسبوقه على مستوى الجامعة

ارتفاع ملحوظ في النسبة المئوية لمعاملات التحديد عند توسيط أبعاد قيم الثقة التنظيمية، حيث يمكن القول أن أبعاد قيم الثقة التنظيمية ممثلة في كل من (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخبرة، الثقة المعتمدة على الأمانة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح)، تلعب دورا وسيطا بين لأبعاد التماثل التنظيمي ممثلة في كل من (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، التشابه) والإبداع التنظيمي، ويعزي ذلك إلى ضرورة استخدام المداخل الإدارية الحديثة التي تدعم وترسخ قيم الثقة التنظيمية وذلك لما لها من تأثير على تغيير السلوكيات والقيم نحو الأفضل وترسيخ مبادئ التعاون والتفاني في العمل، والعمل الجماعي الذي يؤدي إلى تحقق الإبداع التنظيمي ويمكن تفسير تلك النتائج من الناحية العلمية أن قيم الثقة التنظيمية هي إدراك التوجه الإيجابي للموثوق فيه نحو الوثائق، فقد يساعد الموثوق به الوثائق حتى لو كان الموثوق به غير مطالب بتقديم المساعدة وبدون توقع مكافأة ومن الناحية العملية يساعد دخول قيم الثقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي عن طريق تدعيم وتشجيع

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

الثقة والعلاقات الطيبة بين الاعضاء من خلال اللقاءات والاجتماعات غير الرسمية وورش العمل لحل المشكلات ووضع الخطط الاستراتيجية الدراسة والتي تساعد على التميز والتفرد العلمي.

❖ التوصيات:

في ضوء ما تم التوصل له من نتائج واستعراض ما انتهت إليه نتائج عدد من الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة والمقترحات المطروحة في هذا الشأن، فإن هدف هذا الجزء هو طرح سلسلة من التوصيات المنسجمة مع تلك المقترحات المطروحة، وفيما يلي أهم هذه التوصيات:

- تبني الجامعة استراتيجية تمكي العاملين لرأس المال الفكري مما يعزز القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس ويأتي ذلك من خلال:
 - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الابداع والتميز في العمل وطرح أفكار وأساليب جديدة تساعد على انجاز العمل الأكاديمي والدراسة ي بدقة وتميز.
 - طرح مجموعة من البرامج التدريبية في المجالات المختلفة تهدف إلى تطوير ورفع كفاءة الأعضاء العلية والمهنية.
 - تصميم جائزة أكاديمية للمبدعين من الأعضاء كحافز معنوي ومالي لتدعم الأعضاء للتوجه نحو التميز والتفرد وخلق الأفكار الإبداعية.
- زيادة الاهتمام بنمط تمكين الأعضاء وتشجيعهم على الإبداع وزيادة ولائهم التنظيمي ويتم ذلك من خلال:
 - اختيار الشخصيات التي تتميز بالمبادرة ولديهم قدرة على القيادة ليكونوا على رأس فرق العمل لقيادتهم نحو التميز والأفكار الإبداعية.
 - الفهم الحقيقي متطلبات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق التوافق بين احتياجاتهم واحتياجات العمل، وبناء جسر من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، ودعم العلاقات الإنسانية والاجتماعية.
 - حرص إدارة الجامعة على تهيئة المناخ التنظيمي الداعم لتماثل التنظيمي في البيئة الجامعية ويسوده الاحترام والثقة المتبادلة.
- تعزيز الثقة التنظيمية بوصفها خيارا استراتيجيا وهذا يتحقق من خلال تعزيز القيم السلوكية والأخلاقية وذلك من خلال:
 - تفعيل موضوع نشر قيم الثقة بين الأعضاء ضمن برامج تطوير الأستاذ الجامعي لتطوير العلاقات الشخصية والاستفادة من التغذية الراجعة، وخلق مناخ يسوده التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - تعميق مفهوم المشاركة، والعمل الجماعي ومهارات حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، وتنمية قدراتهم من خلال التناوب الوظيفي التوفيق بين قيم ومعتقدات الفرد ومتطلبات الوظيفة.
 - العمل بشكل أفضل باتجاه توثيق أواصر التعاون بين القيادة والأعضاء، وبين الاعضاء أنفسهم من خلال اتباع نظام اتصالات فعال، ومن خلال أنشطة رسمية وغير رسمية، وإتاحة الفرصة لمزيد من الممارسة الديمقراطية.
 - العمل على وضع الأدوات التي تعزز من استثمار الأفكار المشتركة ما بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة في تعزيز قيم الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي لخلق ماخ جاذب للإبداع وبيئة إبداعية داعمة لذلك.

❖ مقترحات مستقبلية:

- يقترح الباحث ادخال الخصائص الديموغرافية مثل النوع والحالة الاجتماعية والمستوى العلمي بنموذج الدراسة.
- دراسة متغيرات أخرى من الممكن أن تؤثر على الإبداع التنظيمي مثل: الثقافة التنظيمية، والمناخ التنظيمي، والدعم التنظيمي، والقيم التنظيمية، وأنماط القيادة، والصمت التنظيمية، والصمت الوظيفي بالجهة محل التطبيق.
- تأثير التماثل التنظيمي على الاحتراق الوظيفي.
- العلاقة بين التماثل التنظيمي والالتصاق الوظيفي.

15-قائمة المراجع

1. أحمد، ل، (2011). التطوير المؤسسي للجامعات المحلية في ظل التنمية المستدامة: الجزائر نموذجاً، مجلة رؤى اقتصادية: جامعة الوادي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، ع :مسترجع من 98-77.
2. إسماعيل، محمد يوسف محمد يوسف، (2020). تأثير الجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية "دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بجمهورية مصر العربية، مجلة البحوث المالية والتجارية، مجلد (21)، العدد الرابع، 569-546.
3. جبل أحمد، وعبد الرحمن احمد (2021). أثر التماثل التنظيمي في العلاقة بين الصمت الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية. مجلة البحوث المالية والتجارية، 22(4)، 81-57.
4. جزار، ميسون، بوطرح، آسيا، (2022) الثقة التنظيمية ودورها في تحقيق الولاء التنظيمي، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوسوف – ميلاد معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، رسالة ماجستير، الجزائر.
5. رؤوف، لى (2020). دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي فيجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 26(121)، 316-301.
6. زهيد، ا. ع، (2009). تعدد الأساليب لتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات طريقتنا نحو تحسين جودة الأداء المؤسسي، ندوة الاتجاهات الحديثة في تطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، طنجة.
7. الشلبي، فراس سليمان عبد الله، (2019). أثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي الدور المعدل لإدارة المواهب دراسة ميدانية في الجامعات الرسمية الأردنية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع (37)، 64-19.
8. العنانية، أثمار فايز، البلوش، أحمد عبد المهدي، (2022). أثر التماثل التنظيمي على الإبداع التنظيمي في وزارة المالية بالأردن: الدور المعدل للثقافة التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان.
9. العتري، عطا الله فاحس راضي، (2022). العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية، مجلة كلية التربية، جامعة الواسط، مجلد 3 عدد 46.
10. عمران، نضال عبد الهادي، (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية في شركة أسياسيل للاتصالات، مجلة جامعة بابل، العلوم الصرفة والتطبيقية، ع3، مج 23، 1308-1280.
11. غنيم، منال (2021). دور التماثل التنظيمي في تعزيز وتنمية المخرجات الوظيفية دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة المنوفية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 9(1)، 288-259.
12. قدة، حياة، (2020). "دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي". مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعه الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، مج 4 ع 2 ص 135-118.
13. محمد، محمد، الشيخ، بابكر، (2018). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي – دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 26، العدد 3، 50-3.
14. مسيل، محمود عطا محمد علي، (2021). التماثل التنظيمي للعاملين بإدارات المناطق التعليمية في الكويت، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الخامس، العدد (20).
15. المعشر، زياد يوسف، الطراونة، مجدولين عصري، (2015). أثر موضوعية تقييم نظام الأداء في الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم بمحافظة الكرك في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 8 (4)، 652-624.
16. Asadullah, M. A., Akram, A., Imran, H., and Arain, G. A. (2017). When and Which Employees Feel Obligated: A Personality Perspective of how Organizational Identification Develops, Journal of Work and Organizational Psychology, 33(2), 125-135.
17. Bailey, A. A.; Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The Roles of Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Internal Marketing-Employee Bank Identification Relations. International Journal of Bank Marketing, 34(6), 821-840.

التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء الأعضاء الأكاديمين بجامعة الحدود الشمالية

18. De Alencar, E. M. L. S., & de Oliveira, Z. M. F. (2016). Creativity in Higher Education According to Graduate Programs' Professors. *Universal Journal of Education- al Research*, 4(3), 555-560.
19. Eickholt, Molly S., (2018). The Effect of Superiors' Mentoring on Subordinates' Organizational Identification and Workplace Outcomes. *Graduate Theses, Dissertations, and Problem Reports*.
20. Hagerer, I. (2019). Universities act differently: identification of organizational effectiveness criteria for faculties. *Tertiary Education and Management*, 25(3): 273-287. <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09031-2>
21. Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1999). Organizational health profiles for high schools. *School climate: Measuring, improving, and sustaining healthy learning environments*, 85.
22. Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1999). Communication and trust in global virtual teams. *Organization science*, 10(6), 791-815.
23. Kars, M. & Inandi, Y. (2018), Relationship between principals' leadership behaviors and teachers organizational trust, An article, *Eurasian journal of educational research*.
24. Krso, A., (2017). Construed External Image and Organizational Identification in a Virtual Workplace. Master's Thesis, Lunds University, Department of Psychology, Sweden.
25. Marusich, R. (2016), Effects of information availability on command-and-Situation: performance, Trust and Decision Making, *Army research article*.
26. Matherne, C.; Waterwall, B.; Ring, J. K., & Credo, K. (2017). Beyond Organizational Identification: The legitimization and Robustness of Family Identification in the Family Firm, *Journal of Family Business Strategy*, 8(3), 170-184.
27. Mayer, R., Davis, J., Schoorman, F., (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Journal*, Vol. 20, No. 2, PP. 706-722.
28. McFall, R. M. (1982). A review and reformulation of the concept of social skills. *Behavioral assessment*.
29. Meleady, R., & Crisp, R. J. (2017). Take it to the Top: Imagined Interactions with Leaders Elevates Organizational Identification, *The Leadership Quarterly*, 28(5), 621-638.
30. Olszak, C., & Kisielnicki, J., (2016). Organizational Creativity and IT-based Support. *International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 19, PP.103-123.
31. Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Cesaria, R. (2000). *Measuring organizational trust: A diagnostic survey and international indicator*. San Francisco, CA: International Association of Business Communicators.
32. Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate (s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 135-266.
33. Wang, H. J.; Demerouti, E., & Le Blanc, P., (2017). Transformational leadership, Adaptability, and Job Crafting: The Moderating Role of Organizational Identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.
34. Wu, Ho-Tang; Chou, Mei-Ju (2015). Development of Taiwan Teacher's Sense of Community Scale from Perspective of Workplace Spirituality. *Sociology and Anthropology*, 3, 564 – 574.