The Administration & Economic College Journal
For Economics & Administration & Financial Studies
Vol.15,N1, P P326-341
ISSN PRINT 2312-7813
ISSN ONLINE 2313-1012
مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية
والإدارية والمالية
المجلد ١٥، العدد١ شباط٢٠٢٣ ص ص٣٢٦ -٣٤١

The effect of perceived organizational support on cognitive inertia

An exploratory study of the opinions of a sample of teachers at the College of Fine Arts / University of Babylon

*تأثير الدعم التنظيمي المدرك في القصور الذاتي الادراكي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل

**غزوان محمد جاسم محمد البحراني ** أ.د زينب عبد الرزاق الهنداوي

Abstract :

The current study aims at the effect of perceived organizational support on inertia, and the problem of the field study was represented by a clear shortcoming in the application of the perceived organizational support method. The questionnaire was used as a main tool for data collection from a sample that included (173) professors at the College of Fine Arts, University of Babylon, and a number of statistical methods were used. To prove the validity of the research hypotheses such as the arithmetic mean, standard deviation and the simple correlation coefficient, the statistical analysis produced a number of results, perhaps the most prominent of which is the existence of a significant significant effect relationship between perceived organizational support (by its dimensions)

*بحث مستل .

**جامعة بابل – كلية الادارة والاقتصاد .

and inertia, and there is also a significant inverse correlation between perceived organizational support (Dimensionally) and variable (inertia)

المستخلص :

يهدف البحث الحالي الى اختبار تأثير الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده (الالتزام التنظيمي ، العدالة التنظيمية ، المشاركة في اتخاذ القرار ، الرضا الوظيفي) في القصور الذاتي الادراكي (احادي البعد) وتمثلت مشكلة البحث بوجود قصور واضح في تطبيق أسلوب الدعم التنظيمي المدرك مما انعكس على رغبة التدريسيين بالتغيير ومقاومته ، واستعملت استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة شملت (١٧٣) تدريسي في كلية الفنون الجميلة جامعة بابل، واستعين بعدد من الوسائل الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط والنمذجة الهيكلية ، وقد أفرز التحليل الاحصائي عدداً من النتائج لعل أبرزها وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للدعم التنظيمي المدرك (بابعاده) في القصور الذاتي الادراكي ، كما توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك (بأبعاده) ومتغير (القصور الذاتي الادراكي).

المقدمة :

إن قيام المنظمة بأنشطة حرة تلقائية اختيارية لتقديم المساعدة والمساندة للعاملين تؤخذ كدليل على مساندتها وتأييدها واهتمامها بهم، إذ من الممكن أن يخلق الدعم التنظيمي المدرك مناخاً تنظيمياً يتسم بزيادة رضا العاملين والتزامهم ومشاركتهم وتنمية دافعيتهم نحو العمل، فضلاً عن ذلك شعور الموظفين وإدراكهم بهذا الدعم وتلك المساندة سيمدهم بمزيد من العناية والاهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية وما سيأثره في القصور الذاتي. لاسيما وأن أغلب المنظمات تسعى لأختيار أفضل الأساليب وتوفير المناخ الملائم لأطلاق طاقاتها بالابتعاد عن المجالاتية وأطلاق القدرات للابتكار والأبداع بما يكفل للمنظمة من تحقيق أهدافها الذي لم يعد حالة استثنائية في بيئة المنافسة لمواكبة الابتكارات والمعارف المتسارعة للتكيف مع البيئة بأحداث تغييرات في المجالات التنظيمية الأساسية .

المنهجية العلمية :

اولا: مشكلة البحث:

يعد القصور الذاتي الادراكي عن كل ما هو بحاجة إلى تغيير أو تطوير أو تجديد في التنظيم ويعبر كذلك عن الحالة التي تكون فيها المؤسسة أو المنظمة في حالة ركود أو قصور تنظيمي والذى يطال جوانب مختلفة من هياكلها ووحداتها التنظيمية والإدارية ووظائفها، وكذلك طبيعة أعمال أفرادها وبيئتهم، فالقصور يمكن أن يساعد على استقرار المنظمة واستمرارها ويمكن أن يجعل وضعها غير فعال وغير منتج، فالحفاظ على بيئة مستقرة غير متغيرة قد يضمن لأفراد التنظيم جو من التوازن والاستقرار، اذ أن أدراك العاملين بالدعم التنظيمي يؤدي الى نتائج إيجابية لهم وللمنظمة في آن واحد من خلال الإجراءات التي تتبناها المنظمات لتمكينهم وتشجيع مبادراتهم وإبداعاتهم، واستنادا لهذا الدعم فإن رد الفرد العامل على ما ادركه من دعم يتمثل في بذل المزيد من الجهد لتحسين الاداء في العمل، فضلاً عن إحساسه بأنه مدين للمنظمة ومبادلة المعاملة التنظيمية الحسنة باتجاهات وسلوكيات إيجابية نحوها، وبناءً على ذلك تمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الرئيسي الآتي (هل يؤثر الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده في تقليل القصور الذاتي الادراكي؟) واشتقت عنه التساؤلات الفرعية الاتية:-

١- هل تمتلك عينة البحث تصورا واضحا عن مفهوم الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي الادراكي؟

٣- ما هو مستوى القصور الذاتي الادراكي لدى عينة البحث؟

٤-هل تقدم الكلية الدعم التنظيمي لأساتيذها ؟

٥- ما هو تأثير الدعم التنظيمي المدرك في القصور الذاتي الادراكي؟

ثانيا : أهمية البحث :

يمكن تحديد أهمية البحث على مستويين (العلمي والعملي) وعلى النحو الآتي :

أ – الربط بين متغيرات البحث " الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي الادراكي"، وعليه سيسهم هذا البحث في سد النقص الحاصل في المكتبة العراقية في هذا المجال .

ب- التأطير النظري لأهمية متغيرات البحث (الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي الادراكي) وتعميق عملية فهمهما واستيعابهما لتنظم الى الابحاث والدراسات التي سبقتها بهدف الاثراء الفكري والتراكم المعرفي لمتغيرات البحث.

ج- تأتي أهمية البحث من أهمية متغيراته (الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي الادراكي) وكذلك أهمية عينة البحث .

ثالثا: أهداف البحث :

هناك مجموعة من الأهداف التي يمكن ان تحققها وتتمثل بالاتي:

١- ما مدى امتلاك عينة البحث تصورا واضحا عن مفهوم الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي الادراكي.

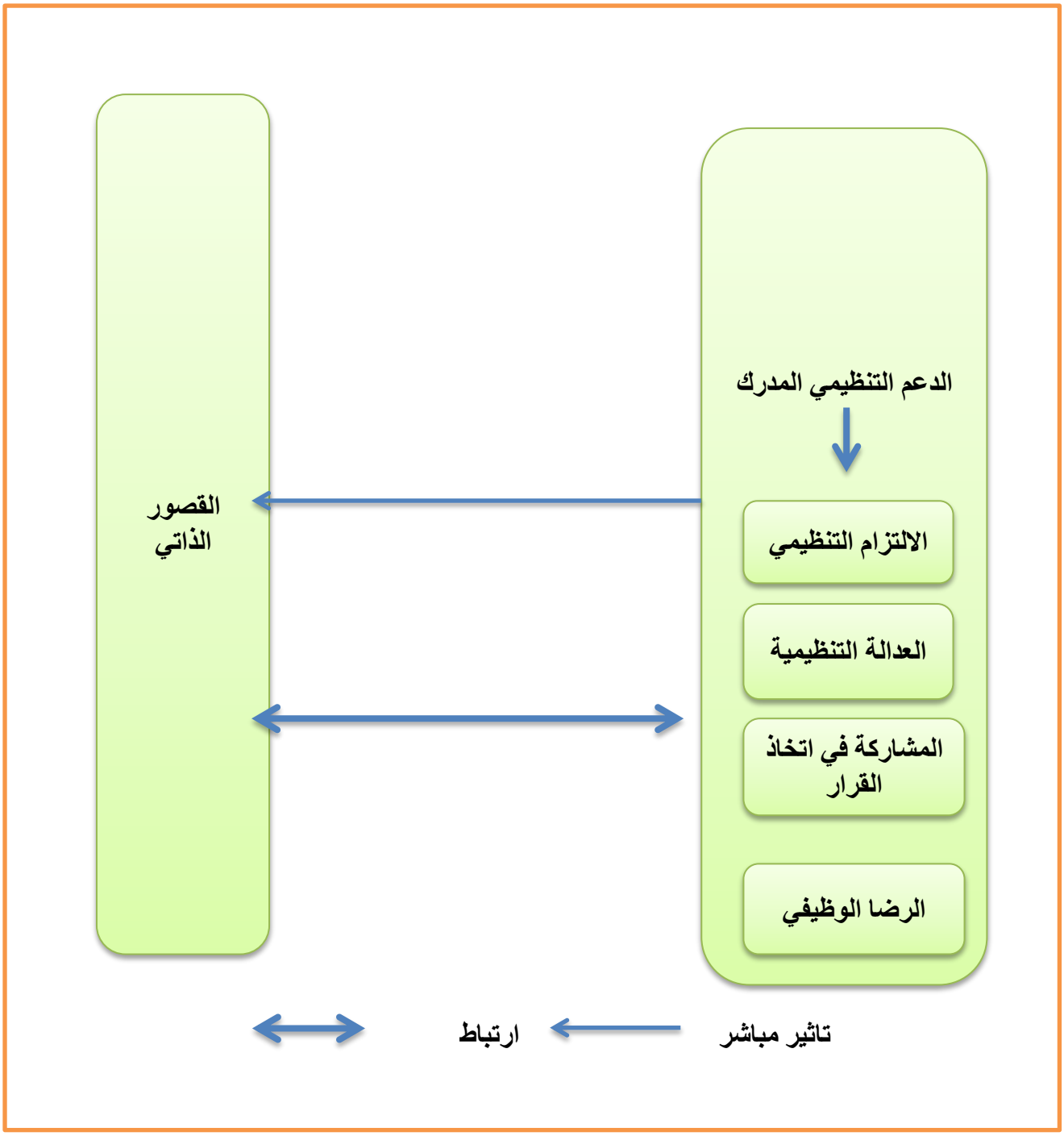
٣- تحديد مستوى القصور الذاتي الادراكي لدى عينة البحث.

٤-تحديد مقدار الدعم التنظيمي المقدم من قبل الكلية لعينة البحث .

٤- اختبار العلاقة بين ابعاد الدعم التنظيمي والقصور الذاتي، وتحديد طبيعة هذه العلاقة أن كانت ايجابية أو سلبية .

رابعا : مخطط البحث :

يمثل مخطط البحث مجموعة من العلاقات المنطقية بين متغيراتها ، فقد وضع مخطط افتراضي استكمالا لمعالجة مشكلتها وتحقيق أهدافها. إذ يوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيرات البحث ويهدف الباحث إلى أن يكون المخطط مشتملا على جميع المتغيرات الرئيسة والفرعية، ومن ثم إمكانية قياسها بشكل منفرد وبصورة اجمالية، بحيث يكون مجسدة للمشكلة والاهداف كما في الشكل (١):



الشكل (١): مخطط البحث الفرضي

خامسا : فرضيات البحث :في ضوء مشكلة واهداف البحث يمكن صياغة الفرضيات الاتية:

١- الفرضية الرئيسة الاولى :توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي الادراكي .

٢- الفرضية الرئيسة الثانية :يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للدعم التنظيمي المدرك في القصور الذاتي الادراكي .

الجانب النظري

اولا: الدعم التنظيمي المدرك :

عرف (Muneer et al.,2014:46) الدعم التنظيمي المدرك بأنه (رؤية الموظف بشأن الدرجة التي هي محل تقدير مشاركتهم والاعتراف بها من قبل المؤسسة والاهتمام بهم وبرفاههم).يعد مفهوم الدعم التنظيمي المدرك أحد مفاهيم الفكر الاداري الحديث التي نالت الكثير من الاهتمام بين الباحثين، كونه موضوعا في غاية الاهمية، اذ ان الاساس الذي يقوم عليه هذا الموضوع هو الدعم والاسناد لباقي الوحدات الادارية. كونه أحد طرق فهم العلاقة بين الموظف والمؤسسات (Iqbal & Hashmi,2015:20).

وبين(العنزي واخرون،٢٠١٦: ٤٦) الدعم المادي والمعنوي الذي تقدمه المنظمة لعامليها والذي من خلاله يشعر العاملون بأن المنظمة تحترمهم وتقدر جهودهم والذي تحصل المنظمة في مقابله على الأداء الجيد والالتزام العالي لأن العاملين يشعرون بأنهم مدينون لهذه المنظمة نتيجة للدعم الذي تقدمه لهم.

واشار(Akçin,2017:36) حكم أو ادراك على كمية الدعم الذي يشعر به الفرد أو يعتقد أن المنظمة تقدمها لهم حيث يقود الاسناد والدعم القوي المقدم للموظفين إلى زيادة جهودهم المبذولة من أجل نجاح المنظمة وبالتالي ويعزز الأداء من خلال تحديد ضغط العمل.

من خلال التعريفات السابقة يرى الباحث ان الدعم التنظيمي المدرك هو التزام طوعي ينشأ كنتيجة للعلاقة التبادلية للمنافع والموارد بين كل من المنظمة والموظفين العاملين فيها ، اذ يستند على زيادة الاهتمام بالأفراد مما يؤدي الى اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية ويجعلهم متعلقين بمنظماتهم ويزيد من شعورهم بالانتماء لها.

ابعاد الدعم التنظيمي المدرك : أختلف الباحثين في تشخيص الأبعاد التي يستدل بها على الدعم التنظيمي المدرك وتحديد طبيعة تأثيره في المنظمة، قد يرجع ذلك الى سعة هذا المتغير من حيث علاقاته بالمتغيرات التنظيمية الأخرى وتأثيراته على المنظمة والموظفين من جهة، وتعدد مداخله من جهة أخرى، وقد تم الاعتماد على المقياس الذي وضعه (Owusu,2014) ومن اهم الابعاد هي:-

١ـ الالتزام التنظيمي :

يعد الالتزام التنظيمي من الظواهر البشرية المهمة منذ بداية الخليقة، فقد حظي هذا الموضوع في الثلاثين سنة الأخيرة باهتمام الكثير من الباحثين الأجانب والعرب في مجالات السلوك التنظيمي وعلم النفس، لذا فأن مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية، وقد أنبثق أساساً من حركة العلاقات الإنسانية، نتيجة للدراسات التي كانت تحاول استكشاف طبيعة الارتباط بين الموظف والمنظمة (Noruzy et al,2011:843). ينعكس ذلك بتركيز الأبحاث حول مسببات ومحددات الالتزام التنظيمي وما قد يترتب علية من نتائج سلوكية قد تؤثر على مستقبل المنظمة والموظفين فيها، وخير مثال على ذلك التجربة اليابانية حيث يعد الالتزام التنظيمي للموظفين في اليابان شيء مقدس بالنسبة لهم، بالإضافة الى ذلك يليهم الألمان الذين يلتزمون بالعمل في منظماتهم الى مرحلة التقاعد ويحرصون على تقديم أفضل منتج وخدمة لمنظماتهم (Varona,2002:224).

٢ـ العدالة التنظيمية :

لاقت العدالة التنظيمية اهتماماً واسعاً في الدراسات والأدبيات الحديثة ،أذ يشير إلى ادراك الافراد حول مدى معاملتهم وكيف تؤثر على النتائج التنظيمية (Noruzy et al,2011:843) ،لأن الكثير من المواقف والسلوكيات التنظيمية المهمة يمكن ربطها مباشرةً بادراك العاملين حول الانصاف الذي يكون له دورًا فعالاً في تعزيز سلوك المواطنة، ومن هذا المنطلق تتحقق قاعدة المعاملة بالمثل (Demir,2015:133) ،يشير إلى تصورات العاملين فيما يتعلق بكيفية معاملتهم العادلة في المنظمة مع تأثيرات على الرضا الوظيفي وكيف ينظر الافراد الى ممارسات و قرارات الإدارة التنظيمية واحساس العامل بالعدالة وهي الطريقة التي يرى بها العاملين العدالة في مكان العمل وتعتبر شيء مهم لردود فعل العامل كالمعرفة ،الالتزام الأجر، الثقة (Chan,& Lai,2017:3).

٣- المشاركة في اتخاذ القرار:

تكمن الفلسفة الحقيقية لمبدأ القيادة الجماعية التي تحظى بأهمية متزايدة في النظم الإدارية، فهناك ميزات عديده تترتب على أشراك الموظفين في أتخاذ القرارات، فكلما زادت الآراء كان القرار أقرب الى الصواب، وكلما أشترك الموظفين في القرار فأنهم أفهم للأهداف وأكثر حماسة لتنفيذها(Bhuvanaiah 2014:62)، ويبين علاقة مشاركة بين العامل ومنظمة وتقديم الدعم لهم لذا يشعر بالاحترام والتقدير ذلك يزيد من تعاونهم وأدائهم الجيد والتزامهم فاذا اهتمت

المنظمة بموظفيها يتم تطوير علاقة التبادل الاجتماعي بينهم يحقق زيادة الحافز والرضا ومشاركة العمل (Wang,2017:92)

٤- الرضا الوظيفي :

قيمة الفرد من حيث إبداعه والاستقرار المأخوذ من العمل (هو خليط من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تجعل العامل راضي عن وظيفته لذا لا يركز وجود الفرد ورضاه داخل المنظمة فقط بل يتسع تصوراته وانطباعاته خارج المنظمة وهذا يزيد المنظمة السمعة يزيد من احساس العامل بمدى ملائمة عملة لقدراته الخاصة فاذا العامل راضي عن الوظيفة سوف يحقق نتائج ايجابية في تحسين الإنتاجية وانخفاض معدل دوران العاملين وتعزيز الإبداع والالتزام ورفع الاجور والحوافز اما اذا كان العامل غير راض عن العمل سوف يكمن نتائج عكسية على المنظمات و يؤكد على العلاقة الطردية بين الرضا والمكافئات والأداء فكل ما زاد الأداء والمكافئات زاد رضا العاملين(Noruzy et al,2011:843).

ثانيا: القصور الذاتي :

يرى (Majid et al, 2011 :383) ان القصور الذاتي هو بمثابة العامل الرئيسي للتلوث التنظيمي الذي يؤثر على جودة الفعالية التنظيمية داخل المنظمة بالإضافة الى تأثيره المباشر على عمليات التغيير التنظيمي . كذلك عدم استغلال المنظمة للفرص المتاحة وعدم قدرتها على مواجهة نقاط الضعف.

يذكر(Larsen & Lomi, 2012 :271) ان القصور الذاتي هو عبارة عن اتجاهات رسمية تواجه المنظمات احيانا لتقاوم التغيير والابتكار والابداع والتطور في المنظمة مع عدم قدرتها على تكوين واعادة تكوين مواردها الداخلية وتنميتها بالشكل الذي يساعدها على مواجهة التطور العالمي والمنافسة السريعة في عالم المنظمات.

ويفسر (Louw&Martins,2014:55) ان المقاومة الفردية هي منبع القصور، فالأفراد يميلون لمقاومة اي تغيير قد يحدث في المنظمة، وهذا يعود الى عوامل نفسية كالخوف من احداث غير متوقعة او ان التغيير قد لا يلبي طموحاتهم.

يرى(Amiripour,2017:٣٩) ان القصور الذاتي يؤثر في المنظمات بصور متعددة منها، ضعف في اداء المنظمات للدرجة التي تجعلها غير قادرة على تبني اي قدرة، وفي بعض الاحيان يُعرض المنظمات للفشل عند حدوث التغييرات في البيئة المحيطة.

ويعرف (العبيدي ، ٢٠١٧: ١٢٠) القصور الذاتي على انه مرض تنظيمي خطير يصيب المنظمات بين فترة واخرى مما يجعل المنظمة بعيدة كل البعد عن التطور والتغير التنظيمي السليم والذي يهدد بدوره البيئة التنظيمية من الداخل وجعلها غير مستقرة ومملة بالإضافة الى عدم قدرتها على التواصل مع البيئة الخارجية مما يجعلها قريبة من الهاوية والضياع في عالم الاعمال.

ويرى الباحث ان القصور الذاتي الادراكي هو مقاومة المنظمة للتحولات وعدم قدرتها على الاستجابة للتغيرات البيئية بصورة سريعة ومرنة، اذ تقاوم المنظمات اي عملية تغيير والحفاظ على الوضع الراهن، اذ ان التغيير قد لايلبي طموحاتهم او انه قد يتسبب في فقدان وظائفهم.

سمات القصور الذاتي : المنظمات بطبيعتها محافظة وتقاوم بشدة التغيير فنلاحظ أن المنظمات ترغب باستمرار بالعمل بنفس الطريقة التي اعتادت عليها لسنوات، وذلك بالرغم من تغيير أو عدم تغيير الحاجة لخدماتها(عطية ، ٢٠٠٣: ٣٥٣).

تحتاج المنظمات ككيانات متكيفة مع البيئة إلى التعامل مع المتطلبات المتغيرة لهذه البيئة لتستمر مدى الحياة، ووفقا لهذا الرأي فالمنظمات تعمل في بيئة ديناميكية تتميز بالتغيرات الاجتماعية والقانونية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية، وناهيك عن ذلك فهي كيانات خاملة تتميز بهياكل ثابتة وقوية تفضل التغيير البطيء أو القليل، خاصة في السمات التنظيمية الأساسية كأهداف المنظمة، وأشكال السلطة ولاستراتيجيات، و استغلال الفرص البيئية، أو تجنب الثغرات في الوقت المناسب، فالقصور الذاتي يعد حافزا يقاوم عملية التغيير داخل المنظمة، حافزا لعملية التطوير والتجديد(Musab,2016: 165)

القصور لا يتسبب بوقف التغيير في المنظمات، وانما يسهم في جعله أبطأ، كما أنه يجعل المنظمات غير قادرة على الاستجابة للتغييرات المحيطة بها، وقد يكون الجمود إيجابيا في بعض الأحيان مثل الحالات التي تكتشف فيها المنظمة أن الاستمرار في مشروع أو القيام بإجراءات أو تعديلات ما يكلفها الكثير لو استمرت به، فعملية تغيير وتحول المنظمات من حال إلى حال هي عملية صعبة للغاية، وتكمن الصعوبة في عمليات تغيير الاستراتيجيات والهيكل والإجراءات

الإدارية، والتي تكون محفوفة بالمخاطر وصعبة ومكلفة وتستهلك الكثير من الوقت(العنزي واخرون ، ٢٠٢٠: ١٥٩)

ان الاستجابة البطيئة لأي تغيرات خارجية أو داخلية من أكبر المشاكل التي تواجه المنظمات في مختلف مراحلها، خصوصا بوجود قنوات اتصال راسخة مع الإدارات والشركاء والمجتمع، إن السمة البارزة للقصور الذاتي هو ما يسمي بالزخم الكامن في هذا القصور، على الرغم أن القصور يؤخر التغيير بشكل أساسي إلا أنه يساهم أيضا في هذا الزخم الذي يدفع المنظمات إلى الأمام ويعزز الوضع الراهن ويحافظ عليه، ويعزز الموثوقية التنظيمية للهياكل والعمليات والإجراءات المستقرة والثابتة، ومع توفير الحماية والاستقرار اللازمان لضمان الأداء تولد هذه الميزات أيضا مقاومة التغيير ويظهر هذ الزخم بشكل مركب من القصور اذ تقوم المنظمة بتنفيذ تغييرات مختلفة ولكن يتم تنفيذ نفس دورة التغييرات مرارا وتكرارا (majid,2011:383)

تسعى المنظمات دائما إلى تطبيق نفس الإجراءات، لإعادة انتاج نفس الوصفات للنجاح وِ استمرارية أداء وظائفها وإتقان نفس الأساليب التنظيمية، فما تريده المنظمة قبل كل شيء هو القيام بعملها، فبدون القصور لا تستطيع المنظمة أن تعمل، فإذا كان ولابد دائما من إعادة إختراع كل شيء وكان الجميع في حالة ابتكار وارتجال دائمين فسيكون التفاعل مستحيلا. (frederic, 2020: 162).

الجانب العملي :

اولا: الفرضية الرئيسة الاولى::

تتحدد فرضية الارتباط الرئيسة الاولى باستكشاف مستوى التلازم العكسي بين متغير الدعم التنظيمي المدرك ومتغير القصور الذاتي والتي محتواها (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين (الدعم التنظيمي المدرك) بأبعاده ومتغير (القصور الذاتي)(احادي البعد)

اذ تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للوقوف على مدى تحقق الفرضية اعلاه (التحقق من طبيعة الارتباط العكسي بين متغير (الدعم التنظيمي المدرك) وممثلا بأبعاده (الالتزام التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار، العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي) ومتغير (القصور الذاتي). ويظهر الجدول رقم (١) المصفوفة الخاصة بعلاقات الارتباط لفرضيات الارتباط الرئيسة والفرعية، اذ يتضح ان هناك تلازم عكسي بنسبة ضعيفة بين توافر (الدعم

التنظيمي المدرك) بأبعاده (الالتزام التنظيمي ، المشاركة في اتخاذ القرار، العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي) والمتغير المعتمد (القصور الذاتي الادراكي)، فقد كانت قوة الارتباط تبلغ (-.245**) وهي علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية استنادا الى مؤشر (Sig.) الذي كان ضمن مستوى معنوية (1%) اي بمستوى ثقة بالنتيجة (99%)، اذ تفسر هذه النتيجة ان الالتزام بالدعم التنظيمي المدرك من قبل ادارة كلية الفنون سيحدث اثرا عكسيا يخفض القصور الذاتي لكن بنسبة ضعيفة

وبناء على سبق فان النتائج اعلاه تقدم دعما لقبول تحقق الفرضية الرئيسة الاولى المختبرة التي محتواها (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين (الدعم التنظيمي المدرك) بأبعاده ومتغير (القصور الذاتي الادراكي) ضمن حيز كلية الفنون الجميلة في جامعة بابل.

الجدول (١) مصفوفة معاملات الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرك بأبعادها وبين القصور الذاتي

		الالتزام التنظيمي	المشاركة في اتخاذ القرار	العدالة التنظيمية	الرضا الوظيفي	الدعم التنظيمي المدرك
القصور الذاتي	Pearson Correlation	-.304-**	-.374-**	-.438-**	-.191-*	-.245-**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.001
	N	173	173	173	173	173

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

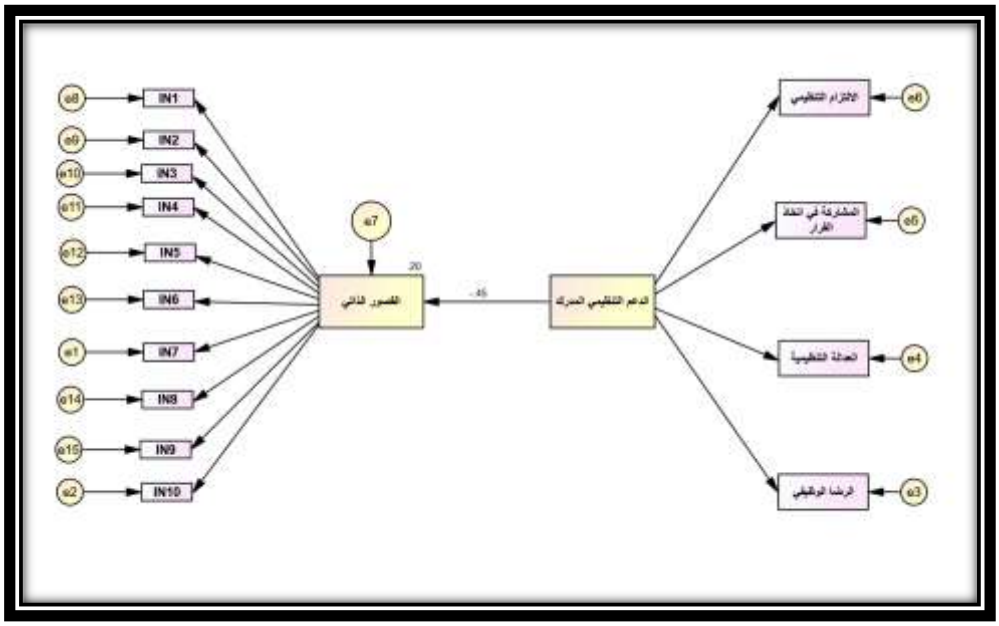
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج spss v.25

ثانيا. اختبار مسار التأثير للفرضية الرئيسة الثانية:

سيتم في هذه الفرضية التحقق من مقدار تأثير متغير الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده في المتغير المعتمد(القصور الذاتي الادراكي) والتي محتواها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للدعم التنظيمي المدرك في القصور الذاتي الادراكي) من خلال الاعتماد على منهج النمذجة الهيكلية

(Structural Equation Model) التي تمثل بديل افضل لأنها لا تستخرج حجم التأثير والمعنوية الاحصائية فقط وانما تستخرج مدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح للبحث في ضوء عدد من المؤشرات الاحصائية، وبهدف اجراء الاختبار تم تصميم الشكل (١) والجدول (٢) لتحديد علاقات التأثير ومعنويتها بين المتغيرات وكما موضح في ادناه،



الشكل (١) اختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الرئيسة الثانية

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج (Amos. V.23)

الجدول (٢) الاوزان الانحدارية لاختبار فرضيات التأثير المباشر للدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي

المتغير والابعاد	المسار	المتغيرات	S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
القصور الذاتي	<---	الدعم التنظيمي المدرك	-.451	-.797	.120	-6.622	***

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos V.23

يبين الجدول (٢) والشكل (١) مجموعة النتائج المتعلقة باختبار التأثير المباشر للدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي فقد بلغت قيمة معامل التحديد (التفسير) (R^2) للدعم التنظيمي

المدرك اتجاه القصور الذاتي(0.20)، وهذا يشير الى ان الدعم التنظيمي المدرك تفسر (20%) من التغييرات التي تحدث على مستوى القصور الذاتي اما النسبة المتبقية والبالغة (20%) فتعود لتأثير متغيرات اخرى لم تدرس في النموذج الاحصائي للدراسة، في حين كانت قيمة التأثير المختبر بـ (Beta Standardized) (β= -0.451, P< .01) وهي قيمة تدل على ان معامل الميل الحدي يؤشر علاقة عكسية سالبة بين متغير للدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي، وتعد هذه القيم ذات دلالة معنوية لان (القيمة الحرجة .C.R) حصلت على مقدار اكبر من (1.96) وهي قيمة معنوية عند (P<.001) ويشير مضمون هذه النتيجة الى ان الموظفين عندما يدركون وجود دعم تنظيمي من قبل كليتهم سيؤدي ذلك الى تغير في اندماجهم مع عملهم وبما ينعكس في تقليل مستوى القصور الذاتي. وهذا يشير الى قبول الفرضية التي تقترح وجود علاقة تأثير عكسي ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والقصور الذاتي. وبناء على النتائج اعلاه يتوفر دعم لقبول مسار فرضية التأثير الثانية بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهي تطابق توقعات البحث في اطارها الفكري.

الاستنتاجات

١- ادراك عينة البحث بوجود دعم تنظيمي من قبل كليتهم مما سوف يؤدي الى تغير في اندماجهم مع عملهم وينعكس في تقليل مستوى القصور الذاتي الادراكي.

٢- الالتزام بالدعم التنظيمي المدرك من قبل ادارة كلية الفنون سيحدث اثرا عكسيا يخفض القصور الذاتي لكن بنسبة ضعيفة

٣- يشعرون عينة البحث بانهم جزء من نسيج الكلية التي يعلمون فيهافهم ممتنين لكليتهم.

٤- ان الافراد في كلية الفنون الجميلة لديهم التزام وتمسك بكليتهم وهم يرغبون بالبقاء فيها وان الأفراد يعتقدون بان كليتهم كلية ملائمة لهم وتستحق البقاء فيها.

٥- تشجع كلية الفنون التدريسين فيها على ابداء آرائهم واحترامها والمساهمة في جعلهم ممن يبادرون في اي شيء يخص الكلية ، وكذلك وجود توجه من قبل المسؤولين في الكلية على تشجيع الافراد على التعبير عما يدور في عقولهم مهما كانت بهدف انضاجها والاستفادة منها

التوصيات

١- على الكلية ان تسعى الى الاهتمام بتعزيز ادارك التدريسين بوجود الدعم التنظيمي المدرك لهم من قبل ادارة الكلية مما يحفزهم لتقديم افضل ما يستطيعون

٢- العمل على دعم التواصل لاساتيذ كلية الفنون الجميلة ومشاركتهم وحضورهم في الندوات والورش والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصهم.

٣- لتشجيع على ممارسة الدعم التنظيمي المدرك داخل الكلية المبحوثة من خلال تحسين طرق المعاملة بين الموظفين ووضع أهداف عامة ومحاولة توحيد اللغة المشتركة وتكوين روابط قريبة وفهم متبادل وذلك من شأنه تعزيز نفسية الموظف والوصول الى نتيجة مرضية للطرفين.

المصادر

١- العبيدي، عصام عليوي صاحب ،(٢٠١٧)،"الايدلوجية التنظيمية وانعكاسها في الجمود التنظيمي"، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد ٢٥.

٢- العنزي واخرون ،خالد جدوع ،(٢٠١٦)"اثر محددات ادراك الدعم التنظيمي والمالي على دافعيه الافراد للإنجاز " جامعة مدينه السادات ،كلية التجارة ٥(٢)،١٦٧-١٧٦

٣- العنزي، اميرة خضير كاظم ، مهند حميد ياسر العطوي ، زينب هادي معيوف الشريفي،(٢٠٢٠)،" القابليات التنظيمية ودورها في الحد من القصور الذاتي ، دراسة تحليلية لآراء عينة عن موظفي الادارة الوسطى في معمل باتا الكوفة" ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد ١٤، العدد ٥٨.

٤- ماجدة عطية،(٢٠٠٣) ،"سلوك المنظمة(سلوك الفرد والجماعة)"، دار الشرق للنشر والتوزيع، الأردن، ط ١

1- Amiripour, Parvaneh, Dossey, John A., & Shahvarani, Ahmad, (2017), “ Impact of Organizational inertia and Dynamic Capabilities on Educational Performance of the Charitable Societies and its Impact on Mathematical performance of Elementary At-Risk Students”, Journal of New Approaches in educational Research, Vol.6, No.1

2- Bhuvanaiah, T., & Raya, R. P. (2014)," Employee engagement: Key to organizational success", SCMS journal of Indian Management, 11(4), 61.

3- Chan, S. H. J., & Lai, H. Y. I. (2017)," Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior", Journal of business research, 70, 214-223.

4- Demir, K. (2015), "The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship

behaviors: The mediating role of organizational identification" , Eurasian Journal of Educational Research, 15(60), 131-148.

5- frédéric fréxy, "L’inertie des organisations, obstacle au monde d’abrés", 05/06/2020.

6- Iqbal, Sehresh & Hashmi, Maryam Saeed , (2015), "Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment", Pak J Commer Soc Sci Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2015, Vol. 9 (1), 18-34

7- Larsen , E ,. Lomi , A ,. (2012), "Representing change: a system model of organizational inertia and capabilities as dynamic accumulation processes", Simulation Modeling Practice and Theory 10 .

8- Louw, G J. & Martins, N. (2014), “ Exploring Inertia in A Typical State Organization”, Journal of Industrial Psychology, Vol.30, No.1

9- Majid, Abdul, Abdullah, Muhammad Tanweer, Yasir, Muhammad and Tabassum, Naila (2011),” Organizational inertia and change portfolio: An analysis of the organizational environment in developing countries”, African Journal of Business Management, Vol.5, No.2.

10- Muneer, Saqib & Syed Muhammad & Saif ur Rehman & Choi Sang Long, (2014), " An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach", Pak J Commer Soc Sci Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2014, Vol. 8 (1), 42- 57.

11- Musab ababneh, "structural inertia, social media and organizaional change", macrothink institute, business and research, vol.6, no.1, 2016, w.w.w :macrothink.com/ber..

12- Noruzy, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2011)," Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support", Indian Journal of science and Technology, 4(7), 842-847

13- Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Yu, J., & Spitzmueller, C. (2017),"Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support", Journal of Vocational Behavior, 101, 90-103