

الرشاقة التنظيمية وانعكاسها على الارتباط الوظيفي: دراسة استطلاعية في قطاع الرعاية الصحية الايسر في محافظة نينوى

Organizational agility and its impact on job engagement: an exploratory study in the left health care sector in Nineveh Governorate

علي ذنون يونس الجادر¹، احمد خالد عبد الرحمن²، مها مصطفى جانكير³

Ali Thanoun Younis Al-Jader 1, Ahmed Khaled Abdel Rahman 2, Maha Mustafa Jankir 2

¹ جامعة الموصل، الموصل، العراق

alialjader@uomosul.edu.iq

² جامعة الموصل، الموصل، العراق

Ahmed.kh@uomosul.edu.iq

³ جامعة الموصل، الموصل، العراق

Mahajanker@uomosul.edu.iq

المستخلص. يهدف البحث الحالي الى دراسة الرشاقة التنظيمية وانعكاسها على الارتباط الوظيفي في القطاع الايسر للرعاية الصحية والاولية في نينوى. ولتحقيق ذلك تم بناء اداة لجمع البيانات (الاستبانة) الموجهة لمديري المراكز ومعاونيهم في قطاع الايسر للرعاية الاولية والصحية فضلاً عن المدير ومعاونيه ورؤساء الاقسام في مركز القطاع بواقع (90) استبانة، واجراء المختبر الاحصائي والادوات الاحصائية المتمثلة في (عامل الثبات ألفا كرونباخ، الموثوقية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الارتباط سبيرمان، معامل الانحدار المتعدد) باستعمال الحزمة البرمجية SPSS-Vr26. اذ توصلت الدراسة الى عدد من النتائج اهمها أن الرشاقة التنظيمية تؤدي دوراً بارزاً في الارتباط الوظيفي فضلاً عن وجود تأثير لرشاقة اتخاذ القرار مع الارتباط الوظيفي. فيما قدمت الدراسة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الرشاقة التنظيمية، الارتباط الوظيفي، القطاع الصحي.

Abstract. The current research aims to study the organizational agility and its reflection on functional engagement in the left sector of health and primary care in Nineveh. To achieve this, a tool was built to collect data (questionnaire) directed to the directors of the centers and their assistants in the Al-Issar Primary and Health Care Sector, as well as the director, his assistants, and heads of departments in the center of the sector with (90) questionnaires, and the statistical laboratory procedure and statistical tools represented in (stability factor, Cronbach's alpha, reliability, Arithmetic mean, standard deviation, Spearman's correlation coefficient, multiple regression coefficient) using the SPSS-Vr24 software package. The study reached a number of results, the most important of which is that organizational agility plays a prominent role in job engagement, as well as the effect of decision-making agility with job engagement. The study presented recommendations

.Keywords: organizational agility, job engagement, health sector

1 المقدمة

تشهد المنظمات في القطاع الصحي العديد من التحديات ومن اهمها السعي المستمر الى تقديم افضل الخدمات كون على تماس مباشر بصحة الانسان، وهو ما يتطلب امتلاكها الى مجموعة من الموارد والمقدرات المتميزة لمواجهة تلك التحديات، في ضوء ذلك فان الرشاقة التنظيمية تمثل استثماراً للفرص البيئية المتوفرة، التي تمكن هذه المنظمات من الاستجابة السريعة للمتغيرات البيئية في مسعى للحفاظ على مواردها وكفاءتها الجوهرية والذي يحقق من خلاله الارتباط الوظيفي.

2 المنهجية

2.1 مشكلة الدراسة

أشرت التحديات الصحية اليوم بتأثيرها المباشر على المنظمات الخدمية العاملة في القطاع الصحي بالعديد من المشاكل والضغوطات والذي يتطلب منها التعامل الإداري الصحيح لضمان استمرار عملها في تقديمها لخدماتها، الأمر الذي يتطلب معالجة بالأدوات الإدارية المتمثلة في الرقابة التنظيمية بأبعاده (الاستشعار، واتخاذ القرار، والممارسة) والارتباط الوظيفي بأبعاده (الحيوية، والتفاني، والانهماك). عليه فقد حددت مشكلة الدراسة بالتساؤلات البحثية الآتية:

- 2.1.1 هل يدرك مديري المراكز الرعاية الصحية الأولية لمفهوم الرقابة التنظيمية؟
- 2.1.2 هل يتعامل المراكز الرعاية الصحية الأولية مع الرقابة التنظيمية بكفاءة وفاعلية؟
- 2.1.3 هل يوجد تأثير للرقابة التنظيمية في الارتباط الوظيفي في الميدان المبحوث؟
- 2.1.4 هل يوجد تباين وتأثير لأبعاد الرقابة التنظيمية في الارتباط الوظيفي في الميدان المبحوث؟

2.2 أهمية الدراسة

تتعرض أهمية الدراسة من خلال بعدي الدراسة، الرقابة التنظيمية بأبعاده الفرعية والارتباط الوظيفي بأبعاده الفرعية، كونهم من المتغيرات الداخلية للمنظمات، الذين يساهمون بشكل مباشر في الحفاظ على موارد المنظمة في مسعى لاستعمالهم بالصورة المثلى لضمان تقديم الميدان المبحوث لخدمات بكفاءة وفاعلية عاليين.

2.3 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تقديم الآتي:

- 2.3.1 تقديم إطار نظري متواضع لمفهوم الرقابة التنظيمية والارتباط الوظيفي في المنظمات العاملة في القطاع الصحي
- 2.3.2 تحديد مدى الارتباط الوظيفي في الميدان المبحوث والذي ينعكس بالاستعمال الكفوء والفعال للموارد داخل المنظمات الصحية.
- 2.3.3 تحديد الواقع الفعلي للرقابة التنظيمية في المراكز الصحية التابعة للقطاع الايسر للرعاية الصحية والأولية في نينوى.

2.4 فرضيات الدراسة

تبنى الدراسة الحالية على ثلاثة فرضيات أساسيات ويتفرع من الفرضية الثالثة عدد من الفرضيات الفرعية وعلى النحو الآتي:

- 2.4.1 الفرضية الرئيسة الأولى: توجد فروقات معنوية في اجابات الافراد المبحوثين حول توافر أبعاد الرقابة التنظيمية في الميدان المبحوث.
- 2.4.2 الفرضية الرئيسة الثانية: توجد فروقات معنوية في اجابات الافراد المبحوثين حول توافر أبعاد الارتباط الوظيفي في الميدان المبحوث.
- 2.4.3 الفرضية الرئيسة الثالثة: وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين أبعاد الرقابة التنظيمية بأبعاده والارتباط الوظيفي على المستوى الكلي، وتتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

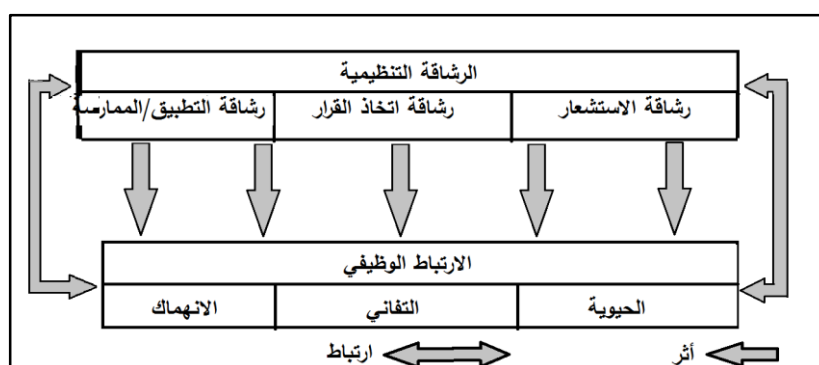
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين رقابة الاستشعار والارتباط الوظيفي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين رقابة اتخاذ القرار والارتباط الوظيفي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رقابة التطبيق والارتباط الوظيفي.

2.5 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الاستقصائي التحليلي المستند الى البحث والاستكشاف والبرهان لتحديد علاقة الاثر والارتباط بين أبعاد ومتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية، واهم ما يميز هذا المنهج هو امكانيته في وصف الظواهر بشكل دقيق.

2.6 مخطط الدراسة

يقدم الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة والذي يوضح الاثر والارتباط للرشاقة التنظيمية وانعكاسها في الارتباط الوظيفي.



الشكل (1) يوضح

مخطط الدراسة

المصدر: اعداد الباحثون

2.7 اساليب جمع البيانات

- 2.7.1 بناء الاطار النظري: تم الاعتماد على المراجع والادبيات العربية والاجنبية المتعلقة ببعدي البحث (الرشاقة التنظيمية و الارتباط الوظيفي).
- 2.7.2 الاطار العملي: تم اتمام الجانب العملي بالاعتماد على اداة الاستبانة في جمع البيانات من عينة البحث، فضلاً عن اسلوب المقابلة الشخصية لمطابقة المعلومات المتحصلة من هذه الاستبانة للوصول الى معلومات تفيد عينة البحث.

2.8 اداة جمع البيانات

تمثل الاستبانة الادارة الرئيسة لجمع البيانات، اذ تم تصميمها في ضوء الرؤية العلمية بالاعتماد على الادبيات ذات العلاقة والموضحة في الجدول (1)، كونها ادوات محكمة علمياً ومجربة عملياً.

الجدول (1) يوضح مصادر اعتماد الاستبانة

اعداد

المصدر المعتمد في اعداد الاستبانة	الأبعاد الفرعية	المتغير المستقل
park,2011,23 Karima, et.al, 2018 الزامل والدوسري، 2021	رشاقة الاستشعار	الرشاقة التنظيمية
	رشاقة اتخاذ القرار	
	رشاقة التطبيق / الممارسة	
Karatepe & Rezapour, 2020	الحيوية	الارتباط الوظيفي
	التفاني	
	الانتماء	

المصدر:
الباحثون

2.9 حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بأربعة حدود وعلى النحو الاتي:

- 2.9.1 الحدود المعرفية: متمثلة بالمتغيرين الاساسين الرشاقة التنظيمية الارتباط الوظيفي.
- 2.9.2 الحدود الزمانية: خلال الفترة الزمنية من 2022/12/15 ولغاية 2023/2/25.
- 2.9.3 الحدود المكانية: القطاع الايسر للرعاية الصحية والاولية والمراكز الصحية التابعة له في محافظة نينوى.
- 2.9.4 الحدود البشرية: مديري المراكز للرعاية الصحية والاولية والتابع للقطاع الايسر في محافظة نينوى.

3 الاطار النظري للدراسة

3.1 مفهوم الرقابة التنظيمية

ظهر مفهوم الرقابة التنظيمية بالتزامن مع الركود الاقتصادي الذي تعرض له الاقتصاد الأمريكي، حيث أدرك مجموعة من الخبراء الصناعيين ان التغييرات في بيئة الاعمال هي أسرع من قدرة المنظمات الصناعية التقليدية على مجارات هذه التغييرات واقتناص الفرص في بيئة الاعمال الدولية، ولابد من وجود نظم انتاج مرنة ورشيقة قادرة على مواكبة هذه التغييرات (التميمي، 2020، 188). اذ يشير مفهوم الرقابة الى قدرة المنظمة على الاستجابة بكفاءة عالية وبسرعة للمتغيرات البيئية المتوقعة عن طريق إعادة ترتيب وتنظيم موجودات المنظمة للتكيف مع الظروف البيئية الجديدة، اذ تعد نوع من أنواع المرونة والقيام بأعمال غير مخطط لها، والاستجابة للتحويلات غير المتوقعة لطلبات الأسواق او طلبات الزبائن الفريدة (العزاوي والدباغ، 2018، 333). ويعرفها (Phuong *et al.*, 2012, 4) بانها قدرة المنظمة على الاستفادة من مواردها والاستشعار بسرعة للتغيرات في بيئة الاعمال والاستجابة لهذه التغيرات بشكل مناسب. ويعرفها (حسين والهاشمي، 2020، 193) بانها نظام مفتوح يتصف بالسرعة والمرونة، اذ تشير السرعة الى أهمية الوقت الذي يعد مقياس شامل لنجاح المنظمة، وتشير المرونة الى مرونة العمل من خلال تكيف موارد المنظمة مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية. ويعرفها (Zitkiene & Deksnys, 2018, 118) قدرة المنظمة في التعرف على التغيرات غير المتوقعة في البيئة، والاستجابة بطريقة فعالة وسريعة من خلال إعادة تشكيل مواردها الداخلية، وبما يحقق لها ميزة تنافسية. وعرفها (العابدي، 2012، 156) هي قدرة المنظمة على تحقيق النتائج التي تطمح لتحقيقها من خلال تطوير منتجاتها، وزيادة المعرفة لدى مواردها البشرية مما يؤدي الى تنمية المنظمة، وجعلها خفيفة الحركة في البيئة المضطربة وسريعة التغيير. ويرى الباحثون من خلال التعاريف السابقة ان الرقابة التنظيمية هي تعبر عن قدرة المنظمة:

3.1.1 استشعار التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة في المنظمة.

3.1.2 قدرتها على الاستجابة بسرعة لتغيرات غير الموقعة.

3.1.3 إعادة تصميم مواردها وعملياتها لمواجهة هذه التغيرات في الوقت المناسب.

3.2 أهمية الرقابة التنظيمية

تبرز أهمية الرقابة التنظيمية من خلال مساهمتها في الاستثمار الأفضل لموارد المنظمة وخبراتها والمعرفة التي تمتلكها وبما يمكنها من مواجهة التقلبات البيئية ويشير (Young, 2013, 3) الى أهميتها للمنظمات التي تعمل في بيئة غير مستقرة، اذ تمكنها من الاستجابة السريعة للتغيير، والاستفادة من الفرص الجديدة التي تظهر في البيئة وتمكنها من تلبية حاجات ورغبات الزبائن غير المتوقعة. وحدد (Harraf, *et al.*, 2015, 678) أهمية الرقابة التنظيمية بلاثي:

3.2.1 تحسين قدرة المنظمة على الاستشعار والاستجابة لمتغيرات البيئة بما يمكنها من تحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية.

3.2.2 لها دور في دعم عملية التخطيط الاستراتيجي وتحقيق النجاح التنظيمي.

3.2.3 تحسين وزيادة كفاءة المنظمة ونتاجيتها، وزيادة قدرتها على التكيف والاستباقية لمواجهة التحديات المستقبلية.

3.2.4 تساهم في تخفيض التكاليف، ووضع اليات عمل تؤدي الى الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة.

3.2.5 تهيئة مناخ ملائم للتعلم، واعداد برامج تدريبية تشجع على الابتكار.

3.2.6 يضيف (حسين والهاشمي، 2020، 193) ان الرقابة التنظيمية تساعد على تخفيض المستويات الإدارية في المنظمة، مما يؤدي الى تقليص الموارد البشرية في المنظمة ككل.

3.3 ابعاد الرقابة التنظيمية

اتفق الباحثين مع دراسة كل من (Karima, *et al.*, 2018) و(الزامل والدوسري، 2021، 764) في تحديد أبعاد الرقابة التنظيمية وفقاً لدراسة (park, 2011, 23) وذلك لانسجامها مع اهداف البحث وميدان الدراسة، وترى هذه الدراسة ثلاثة أبعاد للرقابة وكما يلي:

3.3.1 رقابة الاستشعار (Sensing Agility): هي قدرة المنظمة على فحص ومراقبة الاحداث والتغيرات البيئية ومنها تفضيلات الزبائن، وتحركات المنافسين، والتطورات التكنولوجية الجديدة في الوقت المناسب (العنزي، 2022، 3). ويشير (Mavengere, 2014, 100) الى انه الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة استشعار التغيرات السريعة في البيئة والفرص والتهديدات، واحتياجات الزبائن. ويراها (العزاوي والدباغ، 2019، 171) بانها عملية الرصد الاستراتيجي للأحداث والتغيرات البيئية، التي تؤثر على استراتيجية المنظمة، وادائها المستقبلي، وقدرتها على مواجهة المنافسين.

- 3.3.2 رشاقة اتخاذ القرار: تعد محور العمليات الإدارية كونها متداخلة بوظائف الإدارة وانشطتها وتعني اختيار أفضل بديل من بين البدائل المتاحة، مع مراعاة السرعة وتغيرات البيئة لضمان تحقيق اهداف المنظمة (أبو هلال، 2021، 26). ويراها (النشيلي، 169، 2020) هي القدرة على جمع، تراكم، هيكلية، وتقييم المعلومات من مصادر متعددة ومتنوعة تمكن المنظمة من تفسير الآثار المترتبة على الاحداث الخاصة بالأعمال من دون تأخير، وتحديد الفرص والتهديدات، ووضع خطط العمل التي تحدد كيفية إعادة تشكيل الموارد وبما يمكنها من تقديم إجراءات تنافسية جديدة.
- 3.3.3 رشاقة التطبيق/ الممارسة: تشير الى قدرة المنظمات على إعادة تكوين مواردها بشكل جذري وحيوي، وتعديل عملياتها وإعادة هيكلة علاقاتها على أساس خطط فعلية تمكنها من تقديم منتجات وخدمات جديدة، بنماذج سعرية مناسبة وفي الوقت المناسب (Park, 2011, 29)، ويراها (العزاوي والدباغ، 2018، 335) مجموعة أنشطة تهدف لإعادة تجميع الموارد التنظيمية وتعديل عمليات الاعمال بناء على مبادئ العمل من اجل التصدي للتغيير البيئي، اذ يمكن للمنظمات إعادة تصميم عملياتها بحسب مواردها ليتناسب مع التغييرات او إعادة تصميم الهيكل التنظيمي.

3.4 مفهوم الارتباط الوظيفي

يشير مفهوم الارتباط من الناحية النفسية الى التوظيف المتزامن مع التعبير عن تفضيلات الشخص لنفسه في أداء المهام، أي تعزيز الاتصال، والحضور الشخصي (الجسدي والمعرفي والعاطفي) والأداء النشط (Kahn, 1990, 700)، ومن الناحية المادية الارتباط يعني الطاقات البدنية التي يبذلها الموظفون لإنجاز السلوكيات ذات القيمة التنظيمية، وبمستويات متزايدة من الجهد وعلى مدى فترات طويلة من الزمن (Eldor & Gadot, 2016, 3). ويرى (Cohen & Higgins, 2007, 6) بأنه موقف إيجابي يتخذه الموظف تجاه المنظمة وقيمتها، وله دراية بسياق العمل، ويعمل مع الزملاء لتحسين الأداء داخل الوظيفة لصالح المنظمة. وعلى المنظمة أن تعمل على تطوير ودعم الارتباط، الأمر الذي يتطلب علاقة ثنائية الاتجاه بين صاحب العمل والموظف. ويشير اليه (Sridevi, 2010, 90) على أنه رغبة الموظفين وقدرتهم على مساعدة منظماتهم لتحقيق النجاح من خلال مضاعفة جهودهم لاستدامة النجاح، والارتباط يتأثر بعوامل عاطفية وعقلانية تتعلق بالعمل.

ويرى (Gruman & Saks, 2011, 125) ارتباط الموظفين ضروري للمنظمات نظرا للتحديات التي تواجهها، ويمكن للمنظمات من تحقيق ميزة تنافسية، كما يعد المحرك الأساسي للمواقف الفردية والسلوك والأداء التنظيمي والإنتاجية وعائدات المساهمين. ويعرفها (جاء الكريم، 2021، 4) هو درجة ولاء الفرد العامل عن وظيفته وعمله ومشاركته فيها، واعتباره جزءا منها. قدم (علام، 2022، 31) مفهوم الارتباط على أنه الحالة السيكلوجية والنفسية التي تؤدي الى ارتباط الموظف عقليا وعاطفيا وسلوكيا بالمنظمة وجميع العاملين، وتؤثر على مدى التزامه ومساهمته بتحقيق اهداف المنظمة. ويعرف الباحثان الارتباط الوظيفي بأنه الرغبة والقدرة والاستعداد النفسي والبدني للأفراد العاملين في المنظمة ومشاركتهم في تحقيق أهدافها، والتزام المنظمة بدعم هذا الارتباط لما له من أثر في استمراريتها والحد من التحديات التي تواجهها.

3.5 أهمية الارتباط الوظيفي

يُعد المورد البشري الموجود الأعلى قيمة في المنظمات الذي لا يمكن تقليده من قبل المنافسين، لذلك ارتباط ومشاركة الافراد العاملين تعد أداة مهمة لمساعدة المنظمات في تحقيق ميزة تنافسية على المنظمات الأخرى (Anitha, 2014, 310)، حدد (Bedarkar & Pandita, 2014, 109) أهمية الارتباط الوظيفي بالآتي:

- 3.5.1 فاعلية الاتصالات بين الإدارة والافراد العاملين من ناحية، وبين الافراد العاملين مع بعضهم من ناحية أخرى.
- 3.5.2 تحسين أداء المنظمة، ودعم مركزها التنافسي.
- 3.5.3 خفض معدل دوران العمل، وترك الوظيفة، وحفظ موارد المنظمة البشرية والمادية.
- 3.5.4 توفير مناخ عمل إيجابي، يعمل على تحسين الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد العاملين.
- 3.5.5 رفع الروح المعنوية، ومعدلات الالتزام العاملين تجاه المنظمة.
- 3.5.6 تعزيز ولاء الافراد العاملين للمنظمة وأهدافها، مما يعزز إنتاجية المنظمة ويحسن أدائها.

وتضيف (الزهراني، 2020، 136) أهمية أخرى:

- 3.5.7 يسعى الافراد العاملين الى زيادة المعرفة لتوسيع ادوارهم والتي تعد ضرورية لمتطلبات العمل.
- 3.5.8 قبل الافراد العاملين التغيير ويستجيبون له، لإيمانهم بان التغيير مهم لاستمرار منظماتهم.

3.6 العوامل المساعدة على تعزيز الارتباط الوظيفي

يشير (Gruman & Saks, 2011, 126) الى ثلاثة عوامل نفسية تساعد في تعزيز ارتباط الموظف بعمله واندماجه في الدور الذي يقوم به وكما يأتي:

- 3.6.1 المغزى النفسي: هو ايمان الفرد بأداء الدور المكلف بتأديته، ويرتبط هذا بتصوره عن العائد والحوافز التي قد يحصل عليها كعائد على استثمار جهوده الشخصية، ويتحقق المغزى النفسي عندما يشعر العاملون بأهميتهم وقيمتهم بالنسبة للمنظمة، والعوامل التي تؤثر بالمغزى هي خصائص المهام وخصائص الدور وتفاعلات العمل.
- 3.6.2 السلامة النفسية: تعكس مدى الأمان الذي يشعر به الفرد في أداء دوره من دون خوف من الاضرار الشخصية او المكان او الوظيفة، ويرتبط هذا بالبيئة الاجتماعية التي يمكن التنبؤ بها والتي لها حدود واضحة للسلوك المقبول اذ يشعر العاملون بالأمان تجاه المخاطرة الناتجة عن التعبير عن الذات، ومن العوامل التي تؤثر على السلامة النفسية هي العلاقات الشخصية، ديناميكيات الجماعة والمجموعة، وأسلوب الإدارة، والمعايير.
- 3.6.3 الاستعداد النفسي: هي إدراك الفرد لمدى استعداده للقيام بدور معين، ويرتبط بالخصائص النفسية والعاطفية والجسدية التي يجب ان تتوفر بالفرد للقيام بدوره، ومن العوامل التي تؤثر على الاستعداد النفسي الطاقة الجسدية، والطاقة العاطفية، وانعدام الأمان، والضغط في الحياة الخارجية.

ويضيف (Mehta & Mehta, 2013, 210) عوامل أخرى تتمثل بالآتي:

- 3.6.4 السياسات التنظيمية والإجراءات والهيكل التنظيمية.
- 3.6.5 الرفاهية في مكان العمل، والعلاقات الودية بين الافراد تعزز اندماجهم وارتباطهم بالعمل.
- 3.6.6 ثقافة الاحترام وتقدير العمل.
- 3.6.7 القيادة الفعالة.
- 3.6.8 توقعات واضحة للموظف من مركزه الوظيفي.
- 3.6.9 تدريب وتطوير الافراد العاملين وتعزيز المعرفة ونظام عادل للمكافآت والحوافز.

3.7 ابعاد الارتباط الوظيفي

حدد (Mehta & Mehta, 2013, 209) أبعاد الارتباط بمجموعة من الأبعاد وهي الثقة والنزاهة، وطبيعة الوظيفة، والرؤية المشتركة بين الموظف ونشاط المنظمة، وفرص الارتقاء الوظيفي أي ان يكون مسار وظيفي واضح، والفخر بالانتماء للمنظمة، وفرق العمل اذ تؤدي العلاقة بين زملاء العمل الى زيادة الارتباط الوظيفي. اتفق الباحثان مع دراسة (Karatepe & Rezapour, 2020, 87) في تحديد أبعاد الارتباط الوظيفي وهي كما يأتي:

- 3.7.1 الحيوية: وتشير الى قدرة ونشاط الافراد العاملين في مقاومة ضغط العمل، والموظفين الذين يشعرون بالحيوية والنشاط يكونون متحمسين بشكل أكبر لأداء وظائفهم، ويحققون نتائج إيجابية في السلوكيات والمواقف المختلفة، وغياب الحيوية يزيد من سلوكيات الانسحاب وانخفاض الإنتاجية، وزيادة دوران العمل. ويرى (Schaufeli et.al., 2004, 295) بانها المشاركة في العمل بقوة وحماس، والاحساس بالفخر هو من سلوكيات المواطن التنظيمية وله اثار إيجابية على اكتساب الخبرات بشكل كبير وسريع.
- 3.7.2 التفاني: ويقصد به مساهمة الفرد بقوة وشغف في انجاز الاعمال والمهام المكلف بها، ويكون هذا الشغف مستمد من احساسه بالفخر في انتمائه للمنظمة التي يعمل فيها، وتحدي العمل الذي يثير حماسه (Ampofo, 2020, 255) ويشير اليه (علام، 2022، 32) على انه الشعور بالحماس لإنجاز العمل على أكمل وجه.
- 3.7.3 الانهماك: تعد حالة ذهنية وعاطفية يكون الموظف فيها مندمجاً بالعمل الذي يقوم به، ومنشغلاً به مما يجعله يستغرق كل وقته في العمل ومن دون ملل، نتيجة للإلمام المعرفي بالعمل الذي يؤديه (Anasori et.al., 2021, 3). ويراه (Schaufeli, et.al., 2004, 295) هو اندماج الفرد بوظيفته نفسياً حتى تصبح جزءاً من حياته ومحور أساسي في تقدير ذاته. ويراه (المنسي، 2018، 8) بانها تركيز كامل في العمل لدرجة ان الوقت يمضي بسرعة ودون ملل، وصعوبة في انفصال العمال عن العمل.

4.1 وصف وتشخيص متغيرات الدراسة وأبعاده

يُعد متغير الرشاقة التنظيمية متغيراً رئيساً مستقلاً تم التعبير عنه بثلاثة أبعاد فرعية (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق)، ومتغير الارتباط الوظيفي متغيراً معتمداً أي تابعاً وتم قياسه بثلاثة أبعاد هي (الحيوية، التفاني، الانهماك)، وتم التعبير عن هذه المتغيرات في الاستبانة بـ (30) فقرة وبواقع (15) فقرة لكل متغير موزعة بواقع (5) فقرات لكل بعد من أبعاد المتغيرين.

الجدول (2) يوضح المؤشرات الاحصائية لأبعاد الرشاقة التنظيمية

أبعاد الرشاقة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيم اختبار T	Sig	الترتيب
رشاقة الاستشعار	4.013	0.840	20.934	16.601	.000	الاول
رشاقة اتخاذ القرار	4.009	0.850	21.219	16.691	.000	الثاني
رشاقة التطبيق	3.970	0.870	22	16.836	.000	الثالث
الرشاقة التنظيمية	3.997	0.853	21.36	19.544	.000	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS Vr.26)

فعن طريق المعطيات الاحصائية الواردة في الجدول (2) يتضح لنا أن المنظمة المبحوثة تتوافر فيها أبعاد الرشاقة التنظيمية كافة، ولكن وجود هذه الأبعاد متباين نوعاً ما من حيث اهتمام الميدان المبحوث بكل بُعد فقد جاء بُعد رشاقة الاستشعار بالمرتبة الاولى إذ حصل على أقل قيمة لمعامل الاختلاف بلغت (20%) يليها رشاقة اتخاذ القرار بالمرتبة الثانية إذ سجلت معامل اختلاف قدره (21.219%)، بينما سجلت رشاقة التطبيق معامل اختلاف بلغ (22%) لتكون بالمرتبة الثالثة والاخيرة.

ومن خلال النظر الى قيم اختبار (T) يتبين وجود فروقات معنوية في توافر الأبعاد المعبرة عن الارتباط الوظيفي وذلك بدلالة قيم (Sig) التي بلغت (0.000) لجميع الأبعاد يدعمها قيمة (T) المحسوبة وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند درجة حرية (86) ومستوى معنوية (0.05). وهذا يقودنا الى قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى التي تشير وجود فروقات معنوية فيما يرتبط بأبعاد الرشاقة التنظيمية في الميدان المبحوث .

وعن طريق المعطيات الاحصائية الواردة في الجدول (3) يتضح لنا أن المنظمة المبحوثة تتوافر فيها أبعاد الارتباط الوظيفي كافة، ولكن وجود هذه الأبعاد متباين نوعاً ما من حيث اهتمام الميدان المبحوث بكل بُعد فقد جاء بُعد التفاني بالمرتبة الاولى إذ حصل على أقل قيمة لمعامل الاختلاف بلغت (19.7%) يليها الحيوية بالمرتبة الثانية إذ سجلت معامل اختلاف قدره (19.969%)، بينما سجل بعد الانهماك معامل اختلاف بلغ (20%) لتكون بالمرتبة الثالثة والاخيرة.

الجدول (3) يوضح المؤشرات الاحصائية لأبعاد الارتباط الوظيفي

أبعاد الارتباط الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيم اختبار T	Sig	الترتيب
الحيوية	3.984	0.795	19.969	20.095	.000	الثاني
التفاني	4.023	0.795	19.777	22.423	.000	الاول
الانهماك	4.029	0.804	20.305	20.499	.000	الثالث
الارتباط الوظيفي	4.012	0.798	20.01	26.025	.000	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS Vr.26)

ومن خلال النظر الى قيم اختبار (T) يتبين وجود فروقات معنوية في توافر الأبعاد المعبرة عن الارتباط الوظيفي وذلك بدلالة قيم (Sig) التي بلغت (0.000) لجميع الأبعاد يدعمها قيمة (T) المحسوبة وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.664) عند درجة حرية (86) ومستوى معنوية (0.05). وهذا يقودنا الى قبول فرضية البحث الرئيسية الثانية التي تشير وجود فروقات معنوية فيما يرتبط بأبعاد الارتباط الوظيفي في الميدان المبحوث.

4.2 اختبار فرضيات التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية)

تشير هذه الفرضية بـ (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد الرشاقة التنظيمية بأبعادها والارتباط الوظيفي) على المستوى الكلي، ولتحقق من هذه الفرضية يوضح الجدول (4) علاقة الانحدار وعلى النحو الآتي:

الجدول (4) يوضح جدول الانحدار للعلاقة بين الرشاقة التنظيمية والارتباط الوظيفي

النموذج	بيتا	درجة الحرية	معامل التحديد R Square	القيمة المحسوبة لـ F	مستوى المعنوية
الرشاقة التنظيمية	0.647	1	0.419	61.304	0.000
		85			
		86			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS Vr.26)

يؤشر معامل بيتا والذي بلغ ($B=0.647$) مقدار تأثير الرشاقة التنظيمية في الارتباط الوظيفي ، وهذا يعني أن زيادة مقدارها (1) في الرشاقة التنظيمية ستؤدي الى زيادة موجبة في الارتباط الوظيفي مقدارها (0.647)، فيما كانت قيمة معامل التحديد ($R\ Square = 0.419$) ويشير هذا الى أن الرشاقة التنظيمية تفسر (42%) من التباين الحاصل في الارتباط الوظيفي ، وأن المتبقي من التباين والبالغ (58%) من التباين الذي لم تفسره الرشاقة التنظيمية هو ناتج من متغيرات اخرى لم تدخل نموذج الانحدار الحالي. فيما يوضح أنموذج الانحدار الى أن مستوى معنوية نموذج الانحدار هو (0.000)، وأن هذه التقديرات تشير الى أن الارتباط الوظيفي هو دالة للقيمة الحقيقية للرشاقة التنظيمية ، وعلى أساس هذه المؤشرات تقبل الفرضية الرئيسية الثالثة.

ولغرض اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية والتي تنص على الاتي :

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رشاقة الاستشعار والارتباط الوظيفي.
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رشاقة اتخاذ القرار والارتباط الوظيفي
 - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رشاقة التطبيق والارتباط الوظيفي
- فسوف يجري اختبار هذه الفرضية وكما يأتي:

4.2.1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يتبين من خلال مؤشر بيتا والموضح في الجدول (5) والذي بلغ ($B1=0.576$) أن مقدار تأثير رشاقة الاستشعار في الارتباط الوظيفي، وهذا يعني أن زيادة مقدارها (1) في رشاقة الاستشعار ستؤدي الى زيادة موجبة في الارتباط الوظيفي مقدارها (0.576)، وعن طريق معامل التحديد البالغ ($R\ Square = 0.331$) يشير الى أن رشاقة الاستشعار تفسر (33%) من التباين الحاصل في الارتباط الوظيفي، وأن المتبقي من التباين والبالغ (67%) من التباين الذي لم يفسره رشاقة الاستشعار هو ناتج من متغيرات اخرى لم تدخل نموذج الانحدار الحالي. فيما يوضح أنموذج الانحدار الى أن مستوى معنوية نموذج الانحدار هو (0.000)، وأن هذه التقديرات تشير الى أن الارتباط الوظيفي هو دالة للقيمة الحقيقية لرشاقة الاستشعار، وعلى أساس هذه المؤشرات تقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رشاقة الاستشعار والارتباط الوظيفي ".

الجدول (5) يوضح جدول الانحدار للعلاقة بين رشاقة الاستشعار والارتباط الوظيفي

النموذج	بيتا	درجة الحرية	معامل التحديد R Square	القيمة المحسوبة لـ F	مستوى المعنوية
رشاقة الاستشعار	.576	1	0.331	42.112	0.000
		85			
		86			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS Vr.26)

4.2.2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يتبين من خلال مؤشر بيتا والذي بلغ ($B1=0.515$) والموضح في الجدول (6) أن مقدار تأثير رشاقة اتخاذ القرار في الارتباط الوظيفي ، وهذا يعني أن زيادة مقدارها (1) في رشاقة اتخاذ القرار ستؤدي الى زيادة موجبة في الارتباط الوظيفي مقدارها (0.515)، وعن طريق معامل التحديد البالغ ($R\ Square = 0.265$) يشير الى أن رشاقة اتخاذ القرار تفسر (27%) من التباين الحاصل في الارتباط الوظيفي ، وأن المتبقي من التباين والبالغ (73%) من التباين الذي لم يفسره رشاقة اتخاذ القرار هو ناتج من متغيرات اخرى لم تدخل نموذج الانحدار الحالي. عليه يوضح أنموذج الانحدار الى أن مستوى معنوية نموذج الانحدار هو (0.000)، وأن هذه التقديرات تشير الى أن الارتباط الوظيفي هو دالة للقيمة الحقيقية لرشاقة اتخاذ القرار، وعلى أساس هذه المؤشرات تقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رشاقة الاستشعار والارتباط الوظيفي ".

الجدول (6) يوضح جدول الانحدار للعلاقة بين رشاقة اتخاذ القرار والارتباط الوظيفي

النموذج	بيتا	درجة الحرية	معامل التحديد R Square	القيمة المحسوبة لـ F	مستوى المعنوية
رشفة اتخاذ القرار	.515	1	0.265	30.626	0.000
		85			
		86			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS Vr.26)

4.2.3 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يتبين من خلال مؤشر بيتا والذي بلغ ($B1=.57$) والموضح في الجدول (7) أن مقدار تأثير رشفة التطبيق في الارتباط الوظيفي ، وهذا يعني أن زيادة مقدارها (1) في رشفة التطبيق ستؤدي الى زيادة موجبة في الارتباط الوظيفي مقدارها (0.57). وعن طريق معامل التحديد البالغ ($R\text{ Square} = 0.325$) يشير الى أن رشفة التطبيق تفسر (33%) من التباين الحاصل في الارتباط الوظيفي ، وأن المتبقي من التباين والبالغ (67%) من التباين الذي لم يفسره رشفة التطبيق هو ناتج من متغيرات اخرى لم تدخل نموذج الانحدار الحالي. وبناءً على ما يوضحه أنموذج الانحدار الى أن مستوى معنوية نموذج الانحدار هو (0.000)، وأن هذه التقديرات تشير الى أن الارتباط الوظيفي هو دالة للقيمة الحقيقية لرشفة التطبيق ، وعلى أساس هذه المؤشرات تقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رشفة التطبيق والارتباط الوظيفي.

الجدول (7) يوضح جدول الانحدار للعلاقة بين رشفة التطبيق والارتباط الوظيفي

النموذج	بيتا	درجة الحرية	معامل التحديد R Square	القيمة المحسوبة لـ F	مستوى المعنوية
رشفة التطبيق	.570	1	0.325	40.981	0.000
		85			
		86			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS Vr.26)

5 الاستنتاجات والمقترحات

5.1 الاستنتاجات

- 5.1.1 ظهر أن الرشفة التنظيمية تؤدي دوراً بارزاً في الارتباط الوظيفي في المنظمة المبحوثة ، وهذا نابع من قدرة إدارة المنظمة المبحوثة على إدراك مختلف التحديات البيئية التي تواجهها خلال العمل والتصدي لها عبر قرارات متخذة رشفة التطبيق.
- 5.1.2 تمتلك إدارة المنظمة المبحوثة الاستعداد لمواجهة التحديات والتغييرات البيئية والتعامل معها بكفاءة من خلال ما تتميز به من وجود الارتباط الوظيفي بمستوى جيد فيها الامر الذي انعكس على رشاقتها في استشعار البيئة المحيطة . فكلما امتلكت إدارة المنظمة المبحوثة لرشفة الاستشعار كلما زاد ذلك من الارتباط الوظيفي الذي يظهر في مكان العمل. وهذا يعكس تأثير رشفة الاستشعار في الارتباط الوظيفي .
- 5.1.3 بينت النتائج وجود تأثير لرشفة اتخاذ القرار مع الارتباط الوظيفي ، ويمكن تفسير هذا الدور بأنه كلما اعتمدت المنظمة المبحوثة على مصادر المعلومات تتمتع بالشفافية والمصداقية والثقة ، كلما أسهم ذلك في تعزيز اواصر الارتباط الوظيفي فيها.
- 5.1.4 وجود تأثير لرشفة التطبيق مع الارتباط الوظيفي ويمكن تفسير هذا الدور بأن لجوء إدارة المنظمة المبحوثة الى توظيف كل امكانياتها لمواكبة المستجدات من خلال اعادة تشكيل مواردها التنظيمية مكنها من تنفيذ القرارات في وقتها المحدد دون تأخير وساعدها في ذلك مرونة الهيكل التنظيمي فيها .

5.2 المقترحات

- 5.2.1 يتوجب على المنظمة المبحوثة الاطلاع على التجارب الدولية والعالمية في مجال الارتباط الوظيفي كونه ظاهرة تنظيمية تعزز من نتائج الاعمال عبر استثمار جهود العاملين وسلوكياتهم في مكان العمل.
- 5.2.2 توفير البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتنمية وتطوير مهارات وقدرات الأفراد العاملين، من أجل تنمية مهاراته ومعرفة الفنية والادراكية وبما يعزز من الارتباط الوظيفي بينهم .
- 5.2.3 اعداد برامج تحفيزية تهدف الى تبني مبدأ الرشاقة في العمل من أجل استدامة التكيف الناجح للمنظمة مع البيئة الخارجية وما تحتويه من متغيرات.
- 5.2.4 من المهم جداً ان يتم التنبؤ والاستشعار بمتغيرات البيئة الخارجية من أجل الاستجابة لها ومواكبتها بخفة حركة تنظيمية تعكس رشاقة ما تتخذه المنظمة من قرارات وما تقوم به لتنفيذ لتلك القرارات وهذا سيسهم في تعزيز التكيف البيئي.

المصادر

1. العزاوي، شفاء محمد علي، الدباغ، ايناس نهاد كامل، (2018)، " تأثير الرشاقة التنظيمية في الأداء العالي (بحث ميداني)"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (24)، العدد(105).
2. حسين، محمد حسين علي، الهاشمي، بان عبدالامير حسين، (2020)، " الرشاقة التنظيمية وفقا لتوجهات التخطيط الاستراتيجي دراسة حالة في وزارة التجارة/ الشركة العامة لتجارة السيارات والمكائن"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (26)، العدد (119).
3. العبادي، علي رزاق جبار، (2012)، "الرشاقة الاستراتيجية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين: دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (8)، العدد (24).
4. التميمي، ايداد فاضل محمد،(2020)، " اثر الذكاء الاستراتيجي في الرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات الأردنية" مجلة كلية التراث الجامعة، المجلد(1)، العدد(29).
5. العززي، يوسف عبدالله هيكال،(2022)، " دور الرشاقة التنظيمية في دعم الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي بدولة الكويت"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد(13)، العدد(3).
6. العزاوي، شفاء محمد علي، الدباغ، ايناس نهاد كامل، (2019)، " تأثير الرشاقة التنظيمية في جودة الخدمة بحث استطلاعي تحليلي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (57).
7. النشيلي، دينا حلمي عباس، (2020)، " دور الرشاقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية"، المجلة العربية للإدارة، المجلد(40)، العدد(3).
8. أبو هلال، رمزي محمد نادر سليم، (2021)، " أثر الرشاقة التنظيمية في الأداء المؤسسي بالمؤسسات الإعلامية المرئية الفلسطينية – المحافظات الجنوبية"، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة بكلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
9. علام، نهال محمد، (2022)، " القيادة المتناقضة ودورها في تحقيق رضا العاملين وارتباطهم الوظيفي دراسة تطبيقية على احدى شركات قطاع الصناعة في مصر"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد(36)، العدد(2).
10. جاد الكريم، عبدالله حسين رضا، (2021)، " الرسوخ والارتباط الوظيفي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي لدى العاملين بأفرع الاتحاد المصري لرفع الاثقال"، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، المجلد (21)، العدد(76).
11. الزهراني، نسرين علي، " درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات دراسة ميدانية"، مجلة العلوم التربوية، المجلد (5)، العدد (1).
12. الصقير، عبدالمحسن بن محمد بن عبدالله، (2020)، " الارتباط الوظيفي وعلاقته بالصمت التنظيمي لدى قادة المدارس في منطقة القصيم"، جامعة سوهاج، مجلة شباب الباحثين، العدد (6).
13. علام، نهال محمد، (2022)، " القيادة المتناقضة ودورها في تحقيق رضا العاملين وارتباطهم الوظيفي دراسة تطبيقية على احدى شركات قطاع الصناعة في مصر"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد(36)، العدد(2).
14. المنسي، محمود عبدالعزيز، (2018)، " اثر جودة العلاقات التبادلية بين القائد ومروؤسيه على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لراس المال النفسي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد(55)، العدد(2).
15. Phuong, Trin., Thao., Molla, Alemayehu., and, Peszynski, Konrad., (2012), " Enterprise System Enabled Organizational Agility Capability: A Construct and Measurement Instrument", Pacific Asia Conference on Information Systems.
16. Zitkiene, R., & Deksnys, M., (2018), " Organizational Agility Conceptual Model", Montenegrin Journal of Economics, Vol.(14), No.(2).
17. Young, A.G., (2013), "Identifying The Impact of Leadership Practices on Organizational Agility, ", partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Organization Development, Pepperdine University.
18. Harraf, Abe., Wanasika, Isaac., Tate, Kaylynn., & Talbott, Kaitlyn., (2015), " Organizational Agility", The Journal of Applied Business Research, Vol.(31), No.(2).
19. Mavengere, Nicholas Blessing, (2014), " Role of Information Systems For Strategic Agility in Supply Chain Setting: Telecommunication Industry Study", Academic Publishing International, Vol.(17).
20. Cohen G., and Higgins N. J. (2007). Employee Engagement: The secret of highly performing organizations. Journal of Applied Human Capital Management, Vol. (1).
21. Sridevi, M. Sandhya, (2010), "Employee Engagement: The Key to Improving Performance", International Journal of Business and Management, Vol.(5), No.(12).
22. Gruman., A, Jamie., & Saks, M Alan., " Performance management and employee engagement", Human Resource Management Review, Vol.(21), No.(12).

23. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol. (33), No. (12).
24. Eldor, Liat., & Gadot, Eran Vigoda.,(2016), "The nature of employee engagement: rethinking the employee–organization relationship", *The International Journal of Human Resource Management*.
25. Anitha, J. (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International journal of productivity and performance management*, Vol. (63), No. (3).
26. Gruman, Jamie A., Saks, Alan M., "Performance management and employee engagement", *Human Resource Management Review*, doi:10.1016/j.hrmr.2010.09.004.
27. MEHTA, Dharmendra ., MEHTA, Naveen K.,(2013)," Employee Engagement: A Literature Review", *Economia. Seria Management*, Vol. (16), No. (2).
28. Karatepea, Osman M., Rezapouraghdam, Hamed., Hassannia, Raheleh.,(2020)," Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' nongreen and nonattendance behaviors", *International Journal of Hospitality Management*, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>.
29. Schaufeli, Wilmar and Bakker, Arnold. (2004). "Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*. Vol. (25), No. (3).
30. Ampofo, Emmanuel Twumasi.,(2020)" Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. (44).
31. Anasori, Elham., Bayighomog, Steven W., Vita, Glauco De., Altinay, Levent.,(2021)," The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. (94), No. (3).

المرفقات (أداة جمع البيانات)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م / استثمار استبانة

سعادة المستبين رأييه المحترم...
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تمثل الاستثمار التي بين ايديكم جزء من جمع البيانات الضرورية لإنجاز بحثنا الموسوم (الرشاقة التنظيمية وانعكاسها على الارتباط الوظيفي: دراسة استطلاعية في قطاع الرعاية الصحية الايسر في محافظة نينوى).
نرجو من حضراتكم قراءة الاستثمار بدقة وموضوعية ووضع علامة (✓) أمام العبارة التي ترونها مناسبة مع العلم أن المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث فقط.

الباحثون

مع جزيل الشكر والاحترام

الجزء الاول: البيانات الشخصية والوظيفية

- 1- الجنس: ذكر () انثى ()
- 2- العمر: أقل من 30 () 30 - 40 () 40 - 50 () 50 فأكثر ()
- 3- التحصيل العلمي: اعدادية فما دون () بكالوريوس () دبلوم () ماجستير () دكتوراه ()
- 4- سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية: أقل من سنة () 1-10 () 11-20 () 21 فأكثر ()

الجزء الثاني: الاستبانة

أولاً: الرشاقة التنظيمية: ويعرفها بأنها قدرة المنظمة على الاستفادة من مواردها والاستشعار بسرعة للتغيرات في بيئة الأعمال والاستجابة لهذه التغيرات بشكل مناسب.

ت	العبارات	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
رشاقة الاستشعار						
1	تكتشف المنظمة التغيرات الحاصلة في حاجات ورغبات المستفيدين بسرعة					
2	تواكب المنظمة حركة وتميز المنظمات الصحية المنافسة لها					
3	تعتمد المنظمة على التكنولوجيا الحديثة في مواكبة التغيرات في البيئة الخارجية.					
4	تكتشف المنظمة الفرص والتهديدات في بيئتها الخارجية دون تأخر.					
5	يوجد لدى المنظمة القدرة على تطوير خدماتها الحالية لمواكبة التطور السريع					
رشاقة اتخاذ القرار						
6	تتوفر لدى المنظمة الكثير من مصادر المعلومات الداخلية والخارجية					
7	تعالج المنظمة كافة المعلومات ذات العلاقة بالأحداث المستجدة في البيئة الخارجية					
8	توفر المنظمة المعلومات اللازمة للمفاضلة بين بدائل القرار المتوفرة					
9	تتميز قرارات المنظمة بقدر عال من التأكد					
10	تتنوع قرارات المنظمة من حيث البعد الزمني					
رشاقة التطبيق						
11	تعيد المنظمة تشكيل مواردها وفق المستجدات البيئية في الوقت الملائم					
12	توظف المنظمة كل امكانياتها لمواكبة المستجدات					
13	تملك المنظمة القدرة على تنفيذ القرارات في وقتها المحدد دون تأخير					
14	تستطيع المنظمة إعادة هيكلة العمليات لتحقيق أهدافها بفاعلية					
15	يتصف الهيكل التنظيمي للمنظمة بالمرونة لمواكبة التغيرات					

ثانياً: الارتباط الوظيفي: هو رغبة الموظفين وقدرتهم على مساعدة منظماتهم لتحقيق النجاح من خلال مضاعفة جهودهم لاستدامة النجاح، والارتباط يتأثر بعوامل عاطفية وعقلانية تتعلق بالعمل.

ت	العبارات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
الحيوية						
16	اشعر بالسعادة في الذهاب الى عملي					
17	اشعر بانني معبأ بالطاقة اللازمة لأداء مهام وظيفتي					
18	امتلك القدرة على المثابرة في عملي حتى وان لم تكن ظروف العمل جيدة					
19	امتلك القدرة على الاستمرار بعملي لفترات طويلة					
20	اشعر بالمرونة والانفتاح الذهني في أداء عملي					
التفاني						
21	تساعدني وظيفتي على اظهار كل طاقتي					
22	تمثل وظيفتي مصدر الإلهام وتحفيز لي					
23	يوجد لدي الإصرار على أداء مهام وظيفتي					
24	اشعر بالفخر تجاه العمل الذي أقوم به					
25	اشعر بان العمل الذي أقوم به ذات معنى وهدف					
الانهماك						
26	انسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملي					
27	عندما أقوم بعملي لا اشعر بمرور الوقت					
28	من الصعب ان افصل نفسي عن وظيفتي					
29	اشعر بالاستغراق الشديد في عملي					
30	اشعر بالسعادة عندما اعمل بشكل مكثف وجدي					