



أثر الدعم التنظيمى المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة: دراسة تطبيقية على هيئة ميناء دهياط

البحرى

إعداد

د/ عبد الوهاب راغب الراعي

أستاذ م بقسم إدارة الأعمال كلية الإدارة جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا
ووكيل معهد الدلتا العالي لنظم المعلومات الإدارية والمحاسبية

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٣) - العدد (١٠) - يوليو ٢٠٢٤

<https://www.rijcs.org/>

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدهياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة: دراسة تطبيقية على هيئة ميناء دمياط

البحري

د/ عبد الوهاب راغب الراعي

أستاذ م بقسم إدارة الأعمال كلية الإدارة جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا

ووكيل معهد الدلتا العالي لنظم المعلومات الإدارية والمحاسبية

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط بجمهورية مصر العربية، وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، عن طريق جمع المعلومات النظرية من المصادر المكتبية والبيانات،

المنخلص

من خلال قيام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (٣٤) عبارة، تم توزيعها على (٣٣٢) مفردة من العاملين في هيئة ميناء دمياط، وبلغ عدد الاستمارات المجمعة والصالحة للتحليل (٢٥٩) بنسبة استجابة بلغت (٧٨%)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: وجود ارتباط معنوي بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، وجاءت أقوى علاقة ارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وبين السلوك الابتكاري للعاملين، كما جاءت أقل علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وبين السلوك الابتكاري للعاملين، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بهيئة ميناء دمياط، وأن الدعم التنظيمي المدرك يفسر (59.3%) من التغيرات التي تحدث في السلوك الابتكاري للعاملين.

وأوصت الدراسة بالعمل على تعميق الوعي لدى قيادات هيئة ميناء دمياط، وترسيخ قناعاتهم بأهمية الدعم التنظيمي المدرك، بما يتضمنه من أبعاد وممارسات مهمة تؤثر على توجيه صياغة أهداف واستراتيجيات المنظمة، وكذلك دعم المبادرات الإبداعية والابتكارية المطروحة من جانب العاملين، من خلال توفر الظروف الهيكلية الملائمة لتكوين مناخ جماعي ملائم للابتكار يدفع العاملين للانخراط في العمليات الإبداعية والابتكارية.

الكلمات المفتاحية:

الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري - هيئة ميناء دمياط - القطاع الخدمي.

مقدمة

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحديث ظروفًا ومتغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في سعيها نحو تحقيق أهدافها، ولما كان نجاح المنظمات عموماً أو فشلها في تحقيق أهدافها يعتمد وبدرجة كبيرة على مدى كفاءة العنصر البشري، غير أن المشكلة التي تواجه أي منظمة هي كيفية إيجاد بيئة تساعد في الحفاظ عليهم وتمكينهم من أداء واجباتهم، ويعتبر إخفاق المنظمة في تحقيق ذلك أحد أهم الأسباب التي تجعل العاملين يفكرون في ترك العمل لديها، ويعتبر ترك العمل أحد المشاكل الأساسية التي تواجه المنظمات نظراً لانعكاساته السلبية على المنظمة (عبد الرحمان، وآخرون، ٢٠٢١).

وقد فرضت التحديات التي تواجهها المنظمات المختلفة في الآونة الحالية على الساحتين المحلية والدولية ضرورة التحديث الدائم للأساليب الإدارية التي تعتمد عليها في تسيير أعمالها، وحتى تضمن البقاء والاستمرار في ظل بيئة بالغة التعقيد (سعد، ٢٠٢٤). ويعد مفهوم الدعم التنظيمي المدرك من المقومات الأساسية في نظرية الدعم التنظيمي، ويشير إلى مدى إدراك واعتقاد العاملين بأن التنظيم يقدر مساهماتهم ويهتم برفاهيتهم (Kurtessis et al, 2017) وقد انبثق مفهوم الدعم التنظيمي من نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية المنفعة المتبادلة واللتين ساهمتا في تفسير الدوافع والاتجاهات المتبادلة بين الأفراد والجماعات، بهدف تفسير

العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها، حيث يدرك العاملون نوايا المنظمة واتجاهاتها نحوهم، والتي تتبلور عن مدى تقدير المنظمات التي يعملون فيها لمساهماتهم فيها، واهتمامها بمصلحتهم ورفاهيتهم، وهذا ما يسمى بالدعم التنظيمي (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

وقد أشار (Byrne & Hochwarter, 2008) إلى أن إدراك الموظفين للدعم التنظيمي من شأنه أن يقوي ارتباطهم المعرفي والعاطفي تجاه وظيفتهم ومنظمتهم، ويؤكد البعض أنه لضمان مشاركة العاملين مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المنظمة، فإنه لا بد من أن يشعروا بدعم المنظمة لهم، حتى يبادلوها بدعمهم لها، ببذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها (المغربي، ٢٠٠٢).

ويعتبر السلوك الابتكاري أمراً جوهرياً في أي مؤسسة وعنوان لسياستها واستراتيجيتها، إذا أرادت أن تتميز عن غيرها؛ إذ أن تبديل الاستراتيجيات القديمة نحو الابتكار يضمن للمؤسسة وجود مورد متجدد تستطيع التحكم فيه لصالح أهدافها التنظيمية واحتياجاتها المجتمعية، خاصة بوجود منافسة شديدة تسعى لكسب المواهب وجذب المتعاملين والمساهمين إليها، فركزت على توفير مناخ تنظيمي مناسب وصحي، يتيح للإداريين العمل بحرية وبنشاط وفاعلية لتحقيق أهداف ومتطلبات المنظمة، مع إعطائهم الحوافز للتطوير والتقدم والتميز، والذي يعد من مقومات نجاح السلوك الابتكاري (العبيدي وآخرون، 2010).

ويعد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين من الموضوعات المعاصرة التي حظيت بالاهتمام الكبير في الآونة الأخيرة، إذ أن إدراك أهمية العلاقة بين المنظمة والعاملين وتوجيهها الاتجاه العلمي والتنظيمي الصحيح سوف يخرج أفضل ما لدى العاملين من طاقات وإبداعات في العمل وينمي السلوك الابتكاري لديهم، وهو ما ينعكس بأثره الإيجابي على الأداء المؤسسي العام وتحسين الميزة التنافسية.

ولذا تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين بالتطبيق على هيئة ميناء دمياط، وكذلك محاولة تحديد الآليات والعمليات التي يمكن من خلالها أن يؤثر الدعم التنظيمي المدرك بشكل أكثر إيجابية على السلوك الابتكاري للعاملين.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

١- الإطار النظري

١/١- الدعم التنظيمي المدرك

يشير (Eisenberger et al, 1990) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يعني إدراك الأفراد العاملين وتصوراتهم بأن المنظمة تعتني وتهتم بأرائهم وإنجازاتهم، مما يولد لديهم حالة من الانتماء والالتزام كنتيجة لانضمامهم للمنظمة، بالإضافة إلى شعورهم بالسعادة والرضا كنتيجة لذلك، وبالتالي انعكاس ذلك على تصرفاتهم -على سبيل المثال لا لحصر- تأدية الأعمال المطلوبة منهم وزيادة دافعيتهم للإنجاز.

كما عرف (Masterson et al., 2000) الدعم التنظيمي المدرك بأنه عبارة عن إدراك الموظفين لتقدير المنظمة التي يعملون بها لهم، وتوقعاتهم للنتائج المترتبة على جهودهم، حيث إنه كلما ازداد اهتمام المنظمة وتقديرها للموظفي، كلما بذل الموظفون جهداً أكبر في المنظمة لتحقيق أهدافها.

ويشير (Cropanzano & Mitchell, 2005) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك ينبثق من نظرية التبادل الاجتماعي والمنفعة المتبادلة، لمساهمتها في تفسير الدوافع بين الأفراد والجماعات في السلوكيات المتبادلة، ويعكس الدعم التنظيمي المدرك نوعية التبادل الاجتماعي في العلاقة بين الموظفين وأصحاب العمل، والذي يترتب عليها الكثير من النتائج المؤثرة على الموظف والمنظمة معاً.

ويرى (Baranik et al., 2010) أن الدعم التنظيمي المدرك يهتم بالعلاقات الاجتماعية التبادلية والنتيجة عن التبادلات بين الفرد العامل ومنظمتها، وبعبارة أخرى إذا تيقن الفرد العامل بأن المنظمة ملتزمة تجاهه، فإن الفرد العامل سيبدل قصارى جهده كردة فعل لتعامل المنظمة معه بشكل إيجابي.

ويعرفه (Lambert et al., 2010) بأنه شبكة العلاقات والاتصالات التي يرتبط بها الفرد مع غيره من الأفراد داخل التنظيم، والتي تساعد في تقديم الدعم والمساندة والمساعدة للفرد، والدعم التنظيمي يكون من الإدارة العليا، والمشرفين، وزملاء العمل، والأصدقاء. كما يرى (Paille et al., 2013) بأنه توقع الموظفين حصولهم على المنافع التي دفعتم للعمل بالمنظمة التي يعملون بها، سواء كانت دوافع مادية ملموسة أو دوافع ضمنية تشعرهم بتحقيق لذاتهم. ويعني أيضاً درجة إدراك واعتقاد العاملين بأن التنظيم يسهم ويهتم برفاهيتهم (Tremblay & landreville, 2015).

ويعتمد الدعم التنظيمي المدرك أيضاً على نظرية التبادل الاجتماعي، حيث يشعر العاملون بأنهم ملزمون بتقديم العون للمنظمة لتحقيق أهدافها، ويتوقعون أن هذه الجهود المتزايدة سوف تؤدي إلى حصولهم على عوائد نافعة (Alonso et al., 2015).

كما يشير (Imran & Aldaas, 2020) أن نظرية الدعم التنظيمي تفترض بأنه للإيفاء بالاحتياجات الخاصة بالمشاعر الاجتماعية، ولإيجاد استعداد أو جاهزية المنظمة لمكافئة جهود العمل المتزايد، يقوم العاملون بتطوير مقدراتهم العالية وتتعلق بالمدى الذي تقيم به المنظمة إسهاماتهم وتهتم بسلامتهم وفي مختلف الظروف.

ونخلص مما سبق أن الدعم التنظيمي المدرك هو قدرة المنظمة على تلبية حاجات ورغبات العاملين التنظيمية والمعنوية والمادية، والتي تشعر العاملين بتقدير وإيجابية المنظمة تجاههم، وهو الأمر الذي يخلق لديهم الدافعية للعمل والإنجاز بأقصى جهد ممكن.

٢/١- أبعاد الدعم التنظيمي المدرك

هناك العديد من الأدبيات التي حددت أبعاد الدعم التنظيمي، وقد اعتمد الباحث على دراسة (خضير & أحمد، 2017)، ويمكن عرض هذه الأبعاد فيما يلي:

١/٢/١- العدالة التنظيمية

يقصد بالعدالة التنظيمية النشاط التنظيمي المستخدم في توزيع الموارد والمكافآت من خلال استخدام إجراءات موحدة، دقيقة ونزيهة، إلى جانب معاملة العاملين باحترام، بما يكفل المحافظة على الحقوق الفردية الخاصة بهم (درة، ٢٠٠٨).

٢/٢/١- الدعم القيادي

ويقصد به درجة المساندة والاحترام والتأييد التي يدركها الموظفون من رؤسائهم في المنظمة (Eisenberger et al., 2002)، كما يعبر عن ممارسات القائد التي يتبعها عند إصدار التعليمات التوجيه والإرشاد بما يمتلكه من سلطات وصلاحيات، من خلال الإقناع والهدوء والحكمة وصولاً إلى تحقيق أهداف المنظمة.

٣/٢/١- المشاركة في اتخاذ القرارات

ويقصد بها إشراك العاملين في صناعة واتخاذ القرارات حتى يكون هناك تحفيز وتشجيع على العمل وزيادة الإنتاج، مما يحقق الأهداف المرجوة (محمد والنعمة، ٢٠١٠). كما تعني تزويد العاملين بفرصة التأثير والمشاركة في صنع القرار بشأن الموضوعات التي تؤثر عليهم، فالمشاركة المباشرة للعاملين مساعدة المنظمة على تحقيق مهمتها، وتحقيق أهدافها من خلال تطبيق أفكارهم، والاستفادة من خبراتهم وجهودهم تجاه حل المشكلات واتخاذ القرارات (Butali & Njoroge, 2018).

٤/٢/١ - دعم وتأكيذ الذات

يقصد به اعتقاد العاملين في المنظمة في أنه بمقدورهم تلبية وتحقيق احتياجاتهم ورغباتهم من خلال مشاركتهم الإيجابية في أدوار متنوعة داخل المنظمة (Liu et al., 2019). ولقد أكدت العديد من الدراسات أهمية إشراك الأفراد في اتخاذ القرارات بالمؤسسة؛ لما له من آثار إيجابية تسهم بقدر كبير في تحقيق تقدير الذات، وتحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، والرضا الوظيفي، وتعزيز السلوكيات الإيجابية داخل المنظمة.

٣/١ - سلوك العمل الابتكاري

يمثل سلوك العمل الابتكاري -أيضاً- أحد العوامل المهمة في إدارة الاقتصاديات السريعة وتعظيم الميزة التنافسية للمنظمات، وهو يهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية العمليات التنظيمية، وتتضمن فوائد سلوك العمل الابتكاري تحسين الأداء التنظيمي، كما يتمخض عنه أيضاً العديد من الفوائد الاجتماعية للأفراد ولجماعات العمل، مثل الرضا الوظيفي وتحسين الاتصالات الشخصية (Janssen, 2000).

ويرى (Kanter, 2009) أن سلوك العمل الابتكاري يمكن تقسيمه إلى أربع مراحل رئيسية هي توليد الفكرة، وتكوين تحالف مؤيد لها، وتطبيقها، ونشرها. بينما يعرف (Park & Jo, 2018) سلوك العمل الابتكاري باعتباره عملية تتكون من ثلاث مراحل، هي توليد الفكرة، وتطويرها، وتطبيقها، وهو ما ينبغي أن يشجع على الحل الفعال للمشكلات في موقع العمل.

كما عرفه (Vandavasi et al., 2020) بأنه عملية تتضمن خلق الأفكار الجديدة، وإدخالها، وتطبيقها عمداً ضمن دور عمل أو مجموعة أو منظمة من أجل الاستفادة من أداء الدور، بينما يرى آخرون أن سلوك العمل الابتكاري عبارة عن البدء والتقديم المتعمد ضمن دور العمل أو المجموعة أو المنظمة لأفكار جديدة ومفيدة تتعمق بالمنتجات والخدمات وأساليب

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

العمل، بالإضافة إلى مجموعة السلوكيات اللازمة لتطوير هذه الأفكار وإطلاقها وتنفيذها (De Jong & Den Harto, 2010).

ويشير (Yuan & Woodman, 2010) إلى أن السلوك الابتكاري للعاملين عبارة عن قدرة العاملين على تكوين وطرح وتطبيق الأفكار الأصيلة والجديدة التي يمكن من خلالها تحسين المنتجات أو العمليات أو طرق وأساليب العمل. كما يعرف (Baer, 2012) السلوك الابتكاري بأنه سلوك فردي مقصود يستهدف توليد وتطوير وتنفيذ أفكار جديدة ومفيدة في المنظمة.

وترى ندا (2019) أن السلوك الإبداعي هو محصلة مجموعة قرارات يتخذها الفرد، فهو عبارة عن مجموعة من الممارسات والأنماط السلوكية التي تظهر في بيئة العمل، ويتم إدراكها وتفسيرها من العاملين، كتقديم حلول جديدة والقدرة على التحكم في البيئة والتوصل إلى حل مشكلات قائمة بأفكار جديدة.

كما أشارت بيوض (2020) أن السلوك الإبداعي هو الممارسات والمبادرات الفكرية والعملية التي يبديها العاملون أثناء أداءهم لأعمالهم، ومن شأنها رفع مستوى الأداء التنظيمي، أي أن السلوك الإبداعي يمثل الطرق الجديدة التي يقترحها العاملون من تلقاء أنفسهم لرفع نشاط المنظمة وأدائها الكلي.

ونستخلص مما سبق أن السلوك الابتكاري للعاملين عبارة عن تقديم مبادرات تتمثل في رؤى أو أفكار أصيلة وجديدة يترتب عليها تحقيق منافع للمنظمة التي ينتمون إليها في شكل زيادة في الأرباح أو تخفيض في التكاليف.

٤/١- أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين

تعددت الأدبيات التي تناولت أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين، واختلفت بصورة جزئية فيما بينها من حيث عدد الأبعاد وفقاً لرؤية كل منها، وقد اعتمد الباحث على دراسة (Janssen, 2000) التي توصلت إلى أن سلوك العمل الابتكاري يعبر عن عملية متعددة

المراحل لثلاثة سلوكيات متنوعة، هي توليد الفكرة، الترويج لها، وتطبيقها، ويمكن عرض هذه الأبعاد فيما يلي:

١/٤/١- توليد الفكرة

يقصد به خلق الأفكار الجديدة والمبادرات التي تقوم بالتغيرات على مستوى المنظمة، وذلك لأن امتلاك أفكار جديدة شرط ضروري للإبداع، ويبرز توليد الأفكار بشكل رئيس من مزج أو إعادة تنظيم المعلومات والأفكار الحالية لحل المشكلات أو تحسين الأداء.

١/٤/٢- الترويج للفكرة

ويقصد بها البحث عن داعمين للفكرة وإقناعهم بها والعمل على حشد التأييد الكافي تجاه الفكرة المبتكرة، حيث يتم الترويج للأفكار في جميع أنحاء المنظمة بغرض إيجاد دعم عملي لها، ومن أجل تطبيق الأفكار بنجاح ينبغي على العامل المبتكر البحث عن الداعمين والرعاة لفكرته (Janssen, 2000).

١/٤/٣- تطبيق الفكرة

وهي المرحلة الأخيرة من مراحل السلوك الابتكاري للعاملين، وخلال هذه المرحلة يتم تحويل الأفكار المبتكرة إلى مخرجات فعلية ذات قيمة، فعندما يتم توليد الأفكار ويتم الحصول على تأييد لها، فلا بد من تطبيقها ووضعها في حيز التنفيذ، لذا يمكن اعتبار هذه المرحلة من السلوك الابتكاري للعاملين مرحلة اكتمال الفكرة وتحويلها إلى واقع مفيد (Kanter, 1988).

٢- الدراسات السابقة

١/٢- الدراسات السابقة المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك

هدفت دراسة (Latif & Sher, 2012) التعرف على أثر الدعم التنظيمي المدرك والأجر المدفوع على الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي والرضا عن الأجر

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

المدفوع لهما أثر كبير على الرضا الوظيفي، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا المشرف، والرضا الوظيفي.

وركزت دراسة السلوم (٢٠١٣) على الدعم التنظيمي المدرك، وأثره على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود، وقد أبرزت نتائج الدراسة أن درجة إدراك الدعم التنظيمي جاءت مرتفعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين الدعم التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية.

وحاولت دراسة البليهد (٢٠١٤) التعرف على الدعم التنظيمي المدرك لدوافع الموظفين الإدارية المتمثلة في دوافع (الثقة، التقدير، دوافع العلاقات الإنسانية، دوافع الحوافز المالية، دوافع تحقيق الذات)،

وتوصلت الدراسة إلى أن محور الدعم التنظيمي لدوافع التقدير والإنجاز يعد أكثر المحاور احتياجاً إلى الدعم التنظيمي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك لدوافع الموظفين تبعاً لمتغيرات الدراسة.

واختبرت دراسة (Gok et al., 2015) العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرضا الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الدعم التنظيمي المدرك والرضا، بالإضافة إلى الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والرضا الوظيفي.

وكشفت دراسة حمد (٢٠١٦) عن العلاقة بين كل من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي، كما أشارت نتائج الانحدار إلى أن كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك لهما تأثير كبير على الأداء الوظيفي.

واختبرت دراسة (Virgolino et al., 2017) الدور المعدل المعنوي للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين أبعاد العقد النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي، وكذلك بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يزيد من تأثير العقد النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي، وكذلك يزيد من تأثير الاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي.

كما حاولت دراسة (Wu et al., 2018) اختبار الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين الصراع التنظيمي والاحتراق الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن الدعم التنظيمي المدرك يخفف من تأثير الصراع التنظيمي على الاحتراق الوظيفي.

وتناولت دراسة (Saadeh & Suifan, 2019) الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي في المستشفيات الحكومية في عمان، وكشفت النتائج عن وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والدعم التنظيمي المدرك، وبين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، كما توصلت أيضاً إلى تأثير الوساطة الكامل للدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة العجارمة (2020) إلى تحليل واختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومخرجات العمل، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها: وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الدعم التنظيمي المدرك ومخرجات ونواتج العمل، وأنه كما ارتفع مستوى ممارسة الدعم التنظيمي المدرك على مستوى المنظمة، كلما زادت الإنتاجية ومخرجات العمل.

٢/٢- الدراسات السابقة المتعلقة بالسلوك الابتكاري للعاملين

هدفت دراسة (De Stobbeleir et al., 2011) إلى التعرف على السلوك الابتكاري للعاملين، وقد أوضحت الاستراتيجية الأفعال كتعزيز للأداء الإبداعي بهم، وقد افترضت أن الموظفين ينظرون إلى الدعم التنظيمي للإبداع على أنه يتأثر بنمطين من ردود الفعل، منها التي

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

تميل إلى الاستفسار عنها، بالإضافة إلى مراقبة بيئة العمل، وقد جاءت النتائج لتسلط الضوء على أهمية الموظفين والاهتمام بالمستوى التنظيمية لسلوكيات في العملية الإبداعية، بوصفها طريقة تسهل التكيف الفردي، مع واستخدام الموارد لتحقيق الإبداع.

واختبرت دراسة (Ghahroodi et al., 2013) تأثير القيادة الأخلاقية على النواتج السلوكية للتابعين، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادات يستطيعون التأثير في النتائج المختلفة لمنظمتهم، وذلك من خلال سلوكياتهم والقرارات التي يتخذونها، كما أظهرت النتائج أن التابعين عندما ينظرون إلى قادتهم على أنهم قدوة لهم، فإنهم يميلون لأن يكونوا أكثر رضا والتزام، مما يزيد من بقائهم في العمل بالمنظمة.

وحاولت دراسة (Yoshida et al., 2014) معرفة تأثير القيادة الخادمة في العلاقة بين إبداع الموظف وابتكار الفريق بالاعتماد على الهوية الاجتماعية على وجه الخصوص، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الخادمة تعزز الهوية العلائقية الفردية والنموذجية الجماعية مع القائد، وهو الأمر الذي يعزز بدوره من إبداع الموظف والفريق، بالإضافة إلى أن القيادة الخادمة تلعب دوراً وسيطاً بين إبداع الموظف وابتكار الفريق.

وركزت دراسة (Celik et al., 2014) على معرفة أثر التمكين على الإبداع الإداري والابتكار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع التنظيمي والابتكار، وأن التمكين يؤثر إيجابياً على مستوى الإبداع والابتكار على مستوى المنظمة.

وهدفت دراسة خلف الله (2017) إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية بفلسطين، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية

طردية بين درجة تقديرهم لمستوى التمكين الإداري، ودرجة تقديرهم لمستوى السلوك الإبداعي لديهم.

وركزت دراسة (Afsar et al., 2019) على العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري، وتحديد ما إذا كان التعديل الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري، فضلاً عن استكشاف التأثير المعدل لمتغير مشاركة المعرفة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري، وأظهرت النتائج أن سلوكيات التعديل الوظيفي تتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري، بالإضافة إلى أن مشاركة المعرفة تُعَدِّل العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري.

وسعت دراسة (Bou Reslan et al., 2021) التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري، بالإضافة إلى التعرف على الدور الوسيط لمتغير الاستقلالية الوظيفية في العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري، وتوصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري، وأن الاستقلالية الوظيفية تتوسط العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري.

وهدفت دراسة حسنين، وعبد الحميد (٢٠١٩) التعرف على العلاقة بين الاستقواء في مكان العمل والسلوك الابتكاري للعاملين واختبار الدور الوسيط لانتهاك العقد النفسي في هذه العلاقة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وسالبة بين الاستقواء في مكان العمل والسلوك الابتكاري للعاملين، وأن انتهاك العقد النفسي يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الاستقواء في مكان العمل والسلوك الابتكاري للعاملين.

٣/٢- الدراسات التي تناولت العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين:

استهدفت دراسة (Wijaya, 2018) تحديد تأثير القيادة التبادلية للأعضاء (LMX) حول سلوك العمل الابتكاري (IWB) بوساطة الدعم التنظيمي المدرك (POS)، وكشفت النتائج أن القيادة التبادلية للأعضاء (LMX) له تأثير كبير على الدعم التنظيمي المدرك (POS)، وأن الدعم التنظيمي المدرك (POS) له تأثير كبير وإيجابي على سلوك العمل الابتكاري، وأن الدعم التنظيمي يتوسط العلاقة بين القيادة التبادلية للأعضاء وسلوك العمل الابتكاري (IWB).

وسعت دراسة (Nazir et al., 2019) إلى تحليل العلاقات بين العدالة التنظيمية، وثقافة المنظمة الابتكارية، والدعم التنظيمي المدرك (POS)، والالتزام العاطفي والسلوك الابتكاري (IB)، تشير النتائج إلى أن العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية) وثقافة المنظمة الابتكارية ترتبط بشكل كبير بالالتزام العاطفي والمهارات المعرفية للموظفين. كما أظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية تحفز الالتزام العاطفي للموظفين والمهارات المعرفية من خلال نقاط البيع وكذلك بشكل مباشر.

وحاولت دراسة (Qi et al., 2019) التعرف على مدى تأثير القيادة الشاملة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال توسيط الدعم التنظيمي المدرك (POS)، توصلت الدراسة إلى أن القيادة الشاملة كان لها آثار إيجابية كبيرة على الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للموظفين، وعلاوة على ذلك، كان الدعم التنظيمي المدرك يرتبط بشكل إيجابي بالسلوك الابتكاري للموظفين ويتوسط العلاقة جزئيًا بين القيادة الشاملة والسلوك الابتكاري للموظفين

وتناولت دراسة (Utomo et al., 2019) تحليل العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك (POS) والثقة التنظيمية، وتحليل العلاقة بين سلوك العمل الابتكاري (IWB) والثقة التنظيمية،

وتحليل العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك (POS) وسلوك العمل الابتكاري (IWB)، أظهرت النتائج اختبار الفرضيات أن متغير الدعم التنظيمي المدرك (POS) له تأثير معنوي على الثقة التنظيمية، وأن متغير سلوك العمل الابتكاري (IWB) له تأثير إيجابي وكبير على الثقة التنظيمية، وأن متغير الدعم التنظيمي المدرك (POS) له تأثير إيجابي وكبير على متغير سلوك العمل الابتكاري (IWB) له تأثير إيجابي وكبير على الأداء.

وركزت دراسة (Fan et al., 2022) على استكشاف الآليات الكامنة وراء تأثير الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري، وأشارت النتائج إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط بشكل كبير وإيجابي بالسلوك الابتكاري، وأن هذه العلاقة يتوسطها عناصر الاستقلالية والكفاءة والارتباط.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة -العربية والأجنبية- والتي تناولت متغيري الدراسة الحالية، وعلى الرغم من تعدد تلك الدراسات وتنوعها من حيث الأهداف وقطاعات التطبيق، والذي كان له أثره في الإيجابي على الدراسة الحالية، حيث ساهمت تلك الدراسات في صياغة مشكلة الدراسة الحالية، وضبط أهدافها بالإضافة إلى تصميم أدواتها، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها لمتغيري الدراسة، إلا أن هذه الدراسة تنفرد بكونها تبحث في أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالتطبيق على قطاع حيوي له دور مؤثر على الاقتصاد الوطني هو ميناء دمياط، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة - في حدود علم الباحث- لذا جاءت الدراسة الحالية لسد الفجوة البحثية في قطاع التطبيق.

يواجه القطاع الخدمي في مصر العديد من التحديات، يأتي على رأسها التغيير المتنامي في بيئة الأعمال، والزيادة المضطردة على مستوى المنافسة محلياً وإقليمياً ودولياً، إضافةً إلى الحاجات والرغبات المتزايدة للعملاء، وهو الأمر الذي يفرض على المنظمات الخدمية على شتى أنواعها ضرورة تطبيق الأساليب والمفاهيم الإدارية الحيوية، ومن أهمها الدعم التنظيمي المدرك، وكذلك السلوك الابتكاري للعاملين، وهناك العديد من الدراسات التي ركزت على دراسة كل من المتغيرين، إلا أنه لوحظ محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين في البيئة العربية بشكل عام، وعلى وجه الخصوص في البيئة المصرية- في حدود علم الباحث - وهو ما يستدعي البحث والاستقصاء لفهم طبيعة الدور الذي يمكن أن يقوم به كل من الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية هيئة ميناء دمياط.

ومن هذا المنطلق قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٣٠) مفردة من العاملين في هيئة ميناء دمياط، وذلك من خلال قائمة استقصاء مبدئية تم إعدادها في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة؛ لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوكيات الابتكاري للعاملين، وكذلك التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط. وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية، تمثلت أهمها في التالي:

- انخفاض إدراك العاملين للدعم التنظيمي المدرك، وضع شعورهم بحرص قيادة المنظمة على رفاهيتهم واستقرارهم.
- محدودية مشاركة العاملين في صناعة واتخاذ القرارات بشأن الموضوعات التي تؤثر عليهم، وكذلك محدودية الاعتماد عليهم في حل المشكلات.

- قدرة العاملين على البحث عن فرص للتعلم والتدريب على طرق وأساليب عمل جديدة لأداء مهام عملهم، وحرصهم على تحمل المزيد من المسؤوليات المرتبطة بوظائفهم.
 - قدرة العاملين على تكوين وإنتاج أفكار ابتكارية لمعالجة القضايا المتعلقة بمجال عملهم، على الرغم من عدم وجود دعم قيادي في المنظمة لهم.
- وبناء على ما تقدم تتمثل مشكلة الدراسة في " الكشف عن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط "
- وينبثق من مشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، تتمثل في الآتي:

- ما مستوى ممارسة أبعاد الدعم التنظيمي المدرك في هيئة ميناء دمياط؟
- هل هناك علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين؟
- هل تؤثر العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين على الأداء التنظيمي في هيئة ميناء دمياط؟
- ما المتطلبات الأساسية لضمان التطبيق الأمثل للدعم التنظيمي المدرك بأبعاده المختلفة والارتقاء بمستوى السلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة -علمياً وعملياً- على النحو التالي:

١/٣- الأهمية العلمية

يعتبر موضوع الدعم التنظيمي المدرك من الموضوعات التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الأخيرة، ونظراً لمحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين - في حدود علم الباحث- في البيئة العربية بوجه عام،

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالقطاعات العامة

والبيئة المصرية بوجه خاص، لذا تسعى الدراسة الحالية إلى سد الفجوة في هذا الجانب، بالإضافة إلى إلقاء المزيد من الضوء على الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، بما يساعد على فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين بقطاعات متخصصة أخرى، تختلف في طبيعتها عن الجهة محل التطبيق في الدراسة الحالية (هيئة ميناء دمياط).

٢/٣- الأهمية العملية

تستمد الدراسة أهميتها العلمية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في القطاع الخدمي باعتبار أن هيئة ميناء دمياط تندرج تحت لوائه، ويعد هذا القطاع أحد أهم القطاعات الاقتصادية على المستوى الوطني، حيث تسهم المواني بقدر كبير في تنشيط حركة التجارة الداخلية والخارجية الأمر الذي يسهم بقدر يسير في دعم الاقتصاد الوطني، كذلك تتجسد أهمية الدراسة في كونها حلقة الاتصال الأكثر أهمية مع العالم الخارجي، فأصبح تطور وقوة أوضاع هذا القطاع أحد المعايير المهمة للحكم على سلامة الاقتصاد ومدى استقراره. كما تساعد نتائج هذه الدراسة في توعية قيادات المنظمات العاملة في الأنشطة الإدارية بوجه عام بمفهوم وأبعاد الدعم التنظيمي المدرك، وكذلك السلوك الابتكاري للعاملين وكيفية ضبط وتعميق الممارسات الخاصة بكل منهما، وهو ما ينعكس بآثاره الإيجابية على الارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي.

رابعاً: أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على المفهوم النظري للدعم التنظيمي المدرك، وعلاقته بالسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

- تحديد أهم المشاكل والمعوقات والتحديات التي تواجه تطبيق الممارسات المتعلقة بالدعم التنظيمي المدرك في هيئة ميناء دمياط.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط
- الوصول الى نتائج وتوصيات تخدم الهيئة والمنظمات الإدارية المماثلة، والباحثين في تطبيق أفضل الممارسات المتعلقة بمتغيري الدراسة.

خامساً: حدود الدراسة

- الحدود الزمانية: أُجريت الدراسة خلال عام ٢٠٢٤ م.
- الحدود البشرية: العاملون في هيئة ميناء دمياط.
- الحدود المكانية: أُجريت الدراسة على هيئة ميناء دمياط.
- الحدود العلمية: تتمثل في متغيرات الدراسة وهي الدعم التنظيمي المدرك – السلوك الابتكاري للعاملين.

سادساً: فروض الدراسة

في ضوء ماسبق يمكن تناول فروض الدراسة فيما يلي:

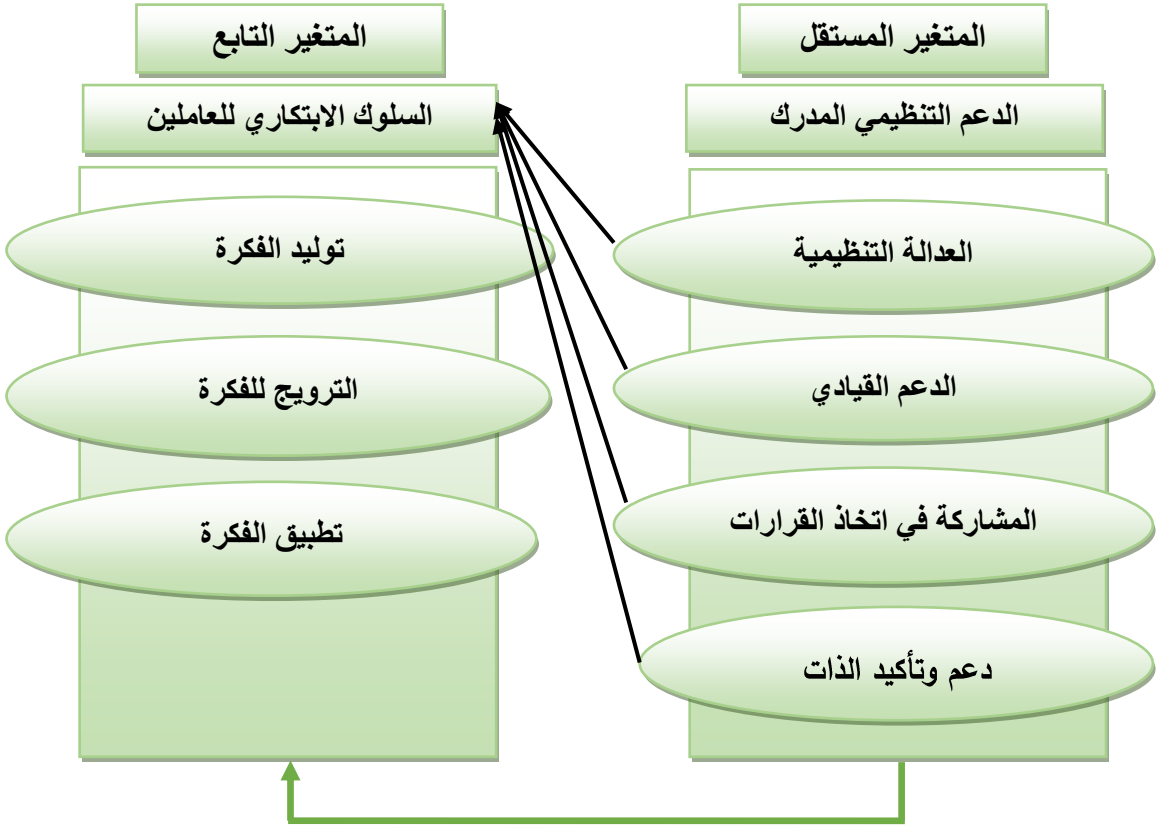
- الفرض الأول: يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك – السلوك الابتكاري للعاملين).
- الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده المختلفة (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في اتخاذ القرارات – دعم وتأكيد الذات) والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

- الفرض الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في اتخاذ القرارات – دعم وتأكيد الذات) على السلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

سابعاً: نموذج الدراسة

استناداً لفروض الدراسة وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تم تصميم نموذج الدراسة المقترح والذي يتضمن متغيري الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك – السلوك الابتكاري للعاملين)، ويوضح الشكل رقم (١) العلاقة بين متغيري الدراسة.



شكل رقم (١) نموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

ثامناً: الدراسة الميدانية

١/٨ - منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ بهدف الوصول إلى تأصيل نظري لمفاهيم متغيرات الدراسة وهي الدعم التنظيمي المدرك، السلوك الابتكاري للعاملين، وكذلك دراسة وتحليل البيانات الخاصة بتلك المتغيرات، والكشف عن العلاقة بينها.

١/١/٨ - أسلوب جمع البيانات

اعتمد الباحث على نوعين من البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، ويمكن إيضاح ذلك فيما يلي:

- البيانات الثانوية:

قام الباحث بجمع البيانات الثانوية من مصادرها المختلفة، التي تمثلت في الأدبيات والمراجع والبحوث العلمية العربية والأجنبية والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة؛ وذلك بهدف تحديد ووضع الإطار النظري والفكري والمنهجي لموضوع الدراسة.

- البيانات الأولية:

قام الباحث بجمع البيانات الأولية، من خلال الاستبانة المصممة للتعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، حيث تم توزيعه على عينة الدراسة لاستنتاج العلاقة المتوقعة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وتفسيرها.

٢/١/٨ - أداة الدراسة

في ضوء فروض الدراسة ومتغيراتها المستقل والتابع، قام الباحث بتصميم وإعداد قائمة استقصاء شملت (٣٤) عبارة، وقد جاء تنظيم قائمة الاستقصاء مقسماً إلى قسمين كما يلي:

القسم الأول: لقياس الدعم التنظيمي المدرك (المتغير المستقل) وتم قياسه باستخدام (١٩) عبارة، موزعة على الأبعاد المختلفة للدعم التنظيمي المدرك وهي العدالة التنظيمية ست عبارات، الدعم القيادي أربع عبارات، المشاركة في اتخاذ القرارات خمس عبارات، دعم وتأكيد الذات أربع عبارات.

القسم الثاني: لقياس السلوك الابتكاري للعاملين (المتغير التابع) وتم قياسه باستخدام (١٥) عبارة موزعة على أبعاده المختلفة وهي توليد الفكرة خمس عبارات، الترويج للفكرة أربع عبارات، تطبيق الفكرة ست عبارات.

وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي في الاستبانة، بحيث قسمت إلى خمسة معايير، حسب نموذج ليكرت تتدرج من (موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) وقد أعطيت علامات للإجابات الخمس -السابقة الذكر- على التوالي (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

٣/١/٨ - مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في هيئة ميناء دمياط، والذين يبلغ عددهم (٢٤٣٦) عاملاً وقت إجراء الدراسة، موزعين على القطاعات المختلفة بالهيئة وفقاً للتقرير الإحصائي لهيئة ميناء دمياط ٢٠٢٣ م.

٤/١/٨ - عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين في هيئة ميناء دمياط، حيث تم اختيار عينة الدراسة باستخدام معادلة روبيرت ماسون، وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ (٢٤٣٦) مفردة، وعند مستوى ثقة 95% وحدود خطأ $\pm 5\%$ ، وبلغ حجم العينة ٣٣٢ عاملاً وفقاً للمعادلة التالية:

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M-1)) \div pq] + 1}$$

وتم توزيع الاستمارات عشوائياً على عينة الدراسة مع الأخذ في الاعتبار التوزيع النسبي لها وكانت الاستمارات الصحيحة المستردة القابلة للتحليل (٢٥٩) استمارة بنسبة استجابة 78%، والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة:

جدول رقم (١)

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة (n=324)

فئات مجتمع الدراسة	التكرار	العينة	الاستمارات السليمة	نسبة الاستجابة
العاملون (المرؤوسون)	2319	316	247	78%
المديرون	117	16	12	75%
الإجمالي	2436	332	259	78%

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالهذه المنظمات العامة

٢/٨ - معامل الثبات لألفا كرونباخ

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لأداة الدراسة (قائمة الاستقصاء) ومن خلال الجدول رقم (٢) يتضح أن قيم معامل الثبات مقبولة لجميع المحاور، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات بين (0.713) للبعد الرابع من المتغير المستقل "الدعم وتأكيد الذات" و(0.883) للبعد الثالث من المتغير المستقل "المشاركة في اتخاذ القرارات"، كما تراوحت قيمة معامل الصدق بين (0.739) للبعد الرابع من المتغير المستقل "الدعم وتأكيد الذات" و(0.921) للبعد الثالث من المتغير المستقل "المشاركة في اتخاذ القرارات".

مما سبق نخلص إلى أن بيانات عينة الدراسة تتمتع بصلاحية معقولة، حيث تجاوزت قيمة ألفا 0.70% على كافة الأبعاد والمحاور، الأمر الذي يدل على ثبات الاستجابات وإمكانية الاعتماد على النتائج وتعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة ككل.

جدول رقم (٢)

معامل الثبات لألفا كرونباخ والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء

معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات (Alpha)	عدد الفقرات	البيان
0.784	٨٠٥0.	١٩	المتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك)
٨٠٩0.	٨٣٨0.	٦	العدالة التنظيمية
٧٢٩0.	٧٧١0.	4	الدعم القيادي
٨٨٣0.	٩٢١0.	٥	المشاركة في اتخاذ القرارات
٧١٣0.	٧٣٩0.	٤	الدعم وتأكيد الذات
٧١٩0.	٧٥٧0.	١٥	المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين)
٧٩٨0.	٨١٨0.	٥	توليد الفكرة
٧١٦0.	٧٥٨0.	٤	الترويج للفكرة
٧٤٨0.	٧٩٤0.	٦	تطبيق الفكرة

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS V25.

٣/٨- اختبار فروض الدراسة

١/٣/٨- الفرض الأول: يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين).

يعرض الجدول رقم (٣) نتائج الدراسة الميدانية، فيما يتعلق بمدى إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين).

جدول رقم (٣)

مدى إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة

(الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
0.705	3.65	المتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك)
1.113	3.53	العدالة التنظيمية
0.873	3.62	الدعم القيادي
0.904	3.48	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.659	3.97	الدعم وتأكيد الذات
0.894	3.71	المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين)
0.852	3.84	توليد الفكرة
0.642	3.69	الترويج للفكرة
0.749	3.58	تطبيق الفكرة

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS V25.

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

ويتضح من الجدول رقم (3) ما يلي:

- أن متوسط إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط للدعم التنظيمي المدرك بأبعاده المختلفة قد جاء متوسطاً، حيث بلغ المتوسط العام للدعم التنظيمي المدرك (3.65) وبانحراف معياري بلغ (0.705)، ويعني ذلك أن مستوى ممارسة أبعاد الدعم التنظيمي المدرك بهيئة ميناء دمياط جاء متوسطاً من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد تراوحت متوسطات أبعاد الدعم التنظيمي المدرك ما بين (3.48) كحد أدنى وبين (3.97) كحد أعلى.
- جاء بعد الدعم وتأكيد الذات كأعلى بعد من أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث متوسط إدراك العاملين، حيث بلغ متوسط إدراك عينة الدراسة لهذا البعد (3.97) وبانحراف معياري بلغ (0.659).
- جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات كأقل بعد من أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث متوسط العاملين، حيث بلغ متوسط إدراك عينة الدراسة لهذا البعد (3.48) وبانحراف معياري بلغ (0.904).
- أن متوسط إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط للسلوك الابتكاري بأبعادها المختلفة قد جاء متوسطاً، حيث بلغ المتوسط العام لمتغير السلوك الابتكاري للعاملين (3.71) وبانحراف معياري بلغ (0.894)، ويعني ذلك أن مستوى السلوك الابتكاري للعاملين متوسطاً من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد تراوحت متوسطات السلوك الابتكاري للعاملين ما بين (3.58) كحد أدنى وبين (3.84) كحد أعلى.
- جاء بعد توليد الفكرة كأعلى أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين من حيث متوسط إدراك العاملين، حيث بلغ متوسط إدراك عينة الدراسة لهذا البعد (3.84) وبانحراف معياري بلغ (0.852).

- جاء تطبيق الفكرة كأقل أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين من حيث متوسط إدراك العاملين، حيث بلغ متوسط إدراك عينة الدراسة لهذا البعد (3.58) وبانحراف معياري بلغ (0.749).

ولاختبار وجود اختلاف معنوي في العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين)، تم استخدام اختبار كروسكال واليس (أحد الاختبارات اللامعلمية لاختبار الفرق بين عدة متوسطات).

جدول رقم (٤)

نتائج اختبار كروسكال واليس لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين)

المتغيرات	Kruskal-Wallis H	Sig.	المعنوية
المتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك)	٧٩٣.١	٢.١٠.	غير معنوي
العدالة التنظيمية	٤٥١.٥	١.٤٠.	غير معنوي
الدعم القيادي	٧٤١.٣	.٩٢٠.	غير معنوي
المشاركة في اتخاذ القرارات	.٩٨.٣	٣٢٢٠.	غير معنوي
الدعم وتأكيد الذات	١١٩.٥	.٧٣٠.	غير معنوي
المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين)	٤٠.٢.٢	١٨٣٠.	غير معنوي
توليد الفكرة	٦٥.٠.٢	١٢٤٠.	غير معنوي
الترويج للفكرة	٢٣.٠.٤	0.062	غير معنوي
تطبيق الفكرة	.٠٨.٣	.٩٣٠.	غير معنوي

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS V25.

وبتحليل بيانات الجدول رقم (٤) الذي يعرض نتائج الاختبار، يتضح عدم معنوية جميع متغيرات الدراسة عند مستوى معنوية (5%) حيث إن قيم P-Value (Sig.) أكبر من

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

مستوى المعنوية، مما يدل على عدم وجود اختلاف معنوي في إدراك عينة الدراسة لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين).

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه " يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين).

وبالتالي فالصحيح أنه لا يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين).

٢/٣/٨ - الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده المختلفة (العدالة التنظيمية - الدعم القيادي - المشاركة في اتخاذ القرارات - دعم وتأكيد الذات) والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

جدول رقم (٥)

معاملات ارتباط بيرسون بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين

السلوك الابتكاري للعاملين	الدعم وتأكيد الذات	المشاركة في اتخاذ القرارات	الدعم القيادي	العدالة التنظيمية	الأبعاد
				1	العدالة التنظيمية
			1	0.337**	الدعم القيادي
		1	0.452**	0.395**	المشاركة في اتخاذ القرارات
	1	0.449**	0.502**	0.518**	الدعم وتأكيد الذات
1	0.627**	0.649**	0.511**	0.472**	السلوك الابتكاري للعاملين

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS V25. ** معنوية عند مستوى 0.01

من الجدول رقم (٥) يتضح أن:

- عوامل الارتباط كانت معنوية وموجبة بين جميع أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية - الدعم القيادي - المشاركة في اتخاذ القرارات - دعم وتأكيد الذات).
- وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وبين السلوك الابتكاري للعاملين، حيث كانت جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وبين المتغير التابع موجبة.
- ولتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، فقد أظهر التحليل الإحصائي ما يلي:

جدول رقم (٦)

العلاقة الارتباطية بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين

أبعاد الدعم التنظيمي المدرك	معامل الارتباط	Sig.	مستوى المعنوية
العدالة التنظيمية	0.472**	0.000	معنوي
الدعم القيادي	0.511**	0.000	معنوي
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.649**	0.000	معنوي
الدعم وتأكيد الذات	0.627**	0.000	معنوي
الدعم التنظيمي المدرك (الكلي)	0.588**	0.000	معنوي

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS V25.

ويتضح من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (47.2%) كحد أدنى و (64.9%) كحد أعلى.
- وجود ارتباط معنوي بين متغيري الدراسة الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (58.8%) عند مستوى معنوية (1%)، وهو ما يعنى

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

أن زيادة ممارسة أبعاد الدعم التنظيمي المدرك يؤدي إلى ترسيخ الممارسات المتعلقة السلوك الابتكاري للعاملين.

– جاءت أقوى علاقة ارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (64.9%) عند مستوى معنوية (1%).

– جاءت أقل علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (47.2%) عند مستوى معنوية (1%).

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الثاني، وهو ما يعنى أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك بأبعاده المختلفة (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في اتخاذ القرارات – دعم وتأكيد الذات) والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

٣/٣/٨- الفرض الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في اتخاذ القرارات – دعم وتأكيد الذات) على السلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط.

لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد للمتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين) على المتغير المستقل (السلوك الابتكاري للعاملين)، ويعرض الجدول رقم (٧) تقديرات نماذج الانحدار المتعدد.

جدول رقم (٧)

أثر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين

التقديرات			المتغيرات المستقلة	(.F (Sig	معامل التحديد R ²	المتغير التابع
Sig	T	B				
0.000	4.339	0.549	العدالة	249.49	0.063	السلوك الابتكاري للعاملين
0.000	3.128	0.663	التنظيمية	(0.000)		
0.000	2.631	0.482	الدعم القيادي	.821349	0.101	
0.000	1.510	0.517		(0.000)		
0.000	7.004	1.651	المشاركة	939.18	0.243	
0.000	6.928	0.761	في اتخاذ القرارات	(0.000)		
0.000	6.094	3.006	الدعم وتأكيد	382.05	0.132	
0.000	1.822	2.751	الذات	(0.000)		

المصدر: من إعداد الباحث من واقع مخرجات برنامج SPSS V25.

من تحليل بيانات الجدول رقم (٧) يتضح أن:

- العدالة التنظيمية: أوضحت نتائج التحليل أن قيمة $F = (249.49)$ لنموذج انحدار السلوك الابتكاري للعاملين على العدالة التنظيمية، وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01) ، كما أن قيمة معامل التحديد (0.063) وهذا يعني أن العدالة التنظيمية تفسر (6.3%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين).
- الدعم القيادي: أوضحت نتائج التحليل أن قيمة $F = (1349.82)$ لنموذج انحدار السلوك الابتكاري للعاملين على الدعم القيادي، وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01) ، كما أن

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

- قيمة معامل التحديد (0.101) وهذا يعنى أن الدعم القيادي يفسر (10.1%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين).
- المشاركة في اتخاذ القرارات: أوضحت نتائج التحليل أن قيمة $F = (939.30)$ لنموذج انحدار السلوك الابتكاري للعاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات، وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01)، كما أن قيمة معامل التحديد (0.243) وهذا يعنى أن المشاركة في اتخاذ القرارات تفسر (24.3%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين).
- الدعم وتأكيد الذات: أوضحت نتائج التحليل أن قيمة $F = (382.38)$ لنموذج السلوك الابتكاري للعاملين على الدعم وتأكيد الذات، وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.01)، كما أن قيمة معامل التحديد (0.132) وهذا يعنى أن الدعم وتأكيد الذات يفسر (13.2%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين).
- معاملات الانحدار موجبة، مما يدل على التأثير الإيجابي لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية - الدعم القيادي - المشاركة في اتخاذ القرارات - دعم وتأكيد الذات) على السلوك الابتكاري للعاملين، حيث يشير ذلك إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، أي أنه كلما زاد اهتمام المنظمة بأبعاد الدعم التنظيمي المدرك فإن ذلك يؤثر إيجابياً على السلوك الابتكاري للعاملين.
- أن أكثر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً على السلوك الابتكاري للعاملين بهيئة ميناء دمياط كان بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وهو ما يؤكد ما توصل إليه الباحث من خلال تحليل الارتباط السابق عرضه، حيث أن المشاركة في اتخاذ القرارات تمثل أعلى نسبة ارتباط مع السلوك الابتكاري للعاملين (0.649).
- أن أقل أبعاد الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً على السلوك الابتكاري للعاملين بهيئة ميناء دمياط كان بعد العدالة التنظيمية، وهو أيضاً ما يؤكد ما توصل إليه الباحث من خلال

تحليل الارتباط السابق عرضه، حيث إن العدالة التنظيمية تمثل أقل نسبة ارتباط مع السلوك الابتكاري للعاملين (0.472).

يتضح من تحليل الانحدار المتعدد أن تأثير أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري كان متفاوتاً من حيث هذا التأثير، وقد كان التأثير تنازلياً كالتالي:

جدول رقم (٨)

ترتيب أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث تأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين

الترتيب	البعد	معامل التحديد (R^2)
١	المشاركة في اتخاذ القرارات	24.3%
٢	الدعم وتأكيد الذات	13.2%
٣	الدعم القيادي	10.1%
٤	العدالة التنظيمية	6.3%

تاسعاً: النتائج والتوصيات

١-٩- النتائج

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

- لا يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لمتغيرات الدراسة (الدعم التنظيمي المدرك - السلوك الابتكاري للعاملين)، كما تبين أن إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط لكل من الدعم التنظيمي المدرك، والسلوك الابتكاري للعاملين قد جاء متوسطاً.
- جاء بعد المشاركة في اتخاذ القرارات كأعلى بعد من أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث متوسط إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط، وجاء بعد العدالة التنظيمية كأقل بعد من أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث متوسط إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط.

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

- ٣- جاء بعد توليد الفكرة كأعلى أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين من حيث متوسط إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط، كما جاء تطبيق الفكرة كأقل أبعاد السلوك الابتكاري للعاملين من حيث متوسط إدراك العاملين في هيئة ميناء دمياط.
- ٤- وجود ارتباط معنوي بين متغيري الدراسة الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، وهو ما يعنى أن زيادة مستوى ممارسة أبعاد الدعم التنظيمي المدرك يؤدي إلى الارتقاء بمستوى السلوك الابتكاري للعاملين.
- ٥- جاءت أقوى علاقة ارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وبين السلوك الابتكاري للعاملين، كما جاءت أقل علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك وبين السلوك الابتكاري للعاملين.
- ٦- وجود تأثير معنوي لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بهيئة ميناء دمياط. وقد تبين أن أكثر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً على السلوك الابتكاري للعاملين بهيئة ميناء دمياط كان بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، كما أن أقل أبعاد الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً على السلوك الابتكاري للعاملين بهيئة ميناء دمياط كان بعد العدالة التنظيمية، هذا فضلاً عن أن المتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك) بأبعاده المختلفة يفسر (53.9%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (السلوك الابتكاري للعاملين)، والنسبة الباقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها نموذج الانحدار.

٢/٩- التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم عدد من التوصيات، وآليات تنفيذها فيما يلي:

- ١- العمل على تعميق الوعي لدى قيادات هيئة ميناء دمياط، وترسيخ قناعاتهم بأهمية الدعم التنظيمي المدرك بما يتضمنه من أبعاد وممارسات مهمة تؤثر على توجيه صياغة أهداف واستراتيجيات المنظمة، من خلال برامج التدريب المتطورة والمواكبة لمتغيرات البيئة

- المحيطة وآليات التنمية العلمية المختلفة ودعم ثقافة المنظمة الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الهيئة ويجعلها أكثر قدرة على تحقيق التميز المؤسسي من جانب، ومن جانب آخر الاستجابة لأمال وتطلعات العملاء والجهات المستفيدة الأخرى.
- ٢- العمل على تعزيز فاعلية إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات ووضع الاستراتيجيات على مستوى الهيئة، وبخاصة فيما يتعلق بالجوانب والأمور التي ترتبط بعملهم، وتنمية روح العمل الجماعي على مستوى الهيئة والذي من خلاله تستطيع الهيئة الإنطلاق إلى آفاق رحبة على مستوى تحقيق أهدافها الاستراتيجية بعيدة المدى.
- ٣- اتخاذ المزيد من الإجراءات لتعزيز أوجه الدعم المادي والمعنوي من جانب قيادات الهيئة للعاملين من خلال المساندة المادية والاحترام والتأييد التي يدرکہا الموظفون من رؤسائهم في المنظمة، الأمر الذي يخلق الحافز والدافعية لدى العاملين ويسهم بقدر كبير على تقديمهم لأفضل ما لديهم من طاقات وإبداعات في العمل والارتقاء بمستوى الإنتاجية على مستوى الهيئة.
- ٤- العمل على دعم منهجية العدالة التنظيمية بالبيئة الداخلية للهيئة، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على العاملين من حيث ارتفاع الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، وذلك بما يوفر الأسس الداعمة للسلوكيات الإيجابية والتي تسهم في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي.
- ٥- العمل على زيادة فاعلية ثقافة الإبداع والابتكار، والعمل على دعم المبادرات الإبداعية والابتكارية المطروحة من جانب العاملين، من خلال توفر الظروف الهيكلية الملائمة لتكوين مناخ جماعي ملائم للابتكار يدفع العاملين للانخراط في العمليات الإبداعية والابتكارية.
- ٦- الاهتمام بعنصر التحفيز عن طريق توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين، والتي تدفعهم لاستثمار وقتهم وطاقاتهم في المساعي الابتكارية، من خلال تقديم المكافآت أو التقدير المرتبط بنتائج الابتكار، الأمر الذي يخلق الشعور لدى العاملين بأن جهودهم يتم الاعتراف بها

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

ومكافأتهما، وبالتالي يصبحون أكثر تفاعلاً مع عملهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والإبداع والابتكار.

٧- إعادة هندسة المنظومة التدريبية بما يتفق مع المتغيرات الضخمة تكنولوجيا وبشرياً والفرص والتحديات، والعمل على مساعدة العاملين في تحديد الرؤية الشخصية لكل منهم بدقة ووضوح، والانتقال إلى مرحلة أخرى تتضمن الحلم والخيال الذي يدعم العمليات الابتكارية على مستوى الهيئة.

عاشراً- المقترحات المستقبلية

- إجراء دراسات مماثلة على قطاعات أخرى مثل الجامعات، القطاعات الإنتاجية، النقل، القطاع المصرفي والقطاع الصحي.
- دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، وبعض المتغيرات المهمة الأخرى، مثل نظم العمل عالية الأداء، والإدارة الخضراء للموارد البشرية.
- توسيط بعض المتغيرات الإدارية في دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، مثل القيادة التحويلية، والقيادة الاستراتيجية، سلوك المواطنة التنظيمية، الفاعلية الذاتية، والتمكين النفسي.

حادي عشر: المراجع

١/١١- المراجع العربية

البلهد، نورة محمد (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، ١ (١٥٠٩)، ١-١١.

بيوض، هبه (٢٠٢٠). أثر التغيير الاستراتيجي على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية على العاملين في بنك الإسكان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسراء الخاصة، عمان، الأردن.

حسانين، أسامة أحمد وعبد الحميد، ممدوح عبد الحفيظ (٢٠١٩). انتهاك العقد النفسي كمتغير وسيط بين الاستقواء في مكان العمل والسلوك الابتكاري للعاملين: دراسة ميدانية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة بجامعة عين شمس*، ٤٩ (٣)، ١٢٧-١٨٤.

خضير، اردان حاتم، واحمد، شهناز فاضل (٢٠١٧). الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني وأثرهما في خفض ظاهرة التهمك التنظيمي: بحث ميداني لآراء عينة من العاملين في ديوان وزارة الشباب، *مجلة الدنانير*، ١٠، ٢٨٧-٣٢٥.

خلف الله، محمود (٢٠١٦). التمكين الإداري وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية في فلسطين، *المجلة التربوية جامعة الكويت*، ٣١ (١٢٣)، ١٥٣-٣٠١.

درة، عمر محمد (٢٠٠٨). العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار رضوان للنشر والتوزيع، القاهرة، ٣٢.

دهليز، خالد عبد، وحمد، محمد حسن (٢٠١٦). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٤ (4)، ١١٦-١٣٩.

سعد، محمد علي (٢٠٢٤). الدور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين التمكين الإداري ونظم العمل عالية الأداء: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة الدقهلية، *مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، السعودية*، ٩ (١)، جزء ٣، ٤٥١-٤٧٤.

أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة

السلوم، طارق بن محمد (٢٠١٣). أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، ٢٥(١)، ١٦٣-١٨٨.

عبد الرحمان، ياسر و بوالكور، إلهام و صورية، طويري (٢٠٢١). أثر العدالة التنظيمية على نية ترك العمل لدى العاملين: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته - وحدة إنتاج جيجل، *مجلة الاقتصاد والإدارة، الجزائر*، ١٥(١)، ٦٦-٨٣.

العبيدي، محمد جاسم والعبيدي، باسم محمد والعبيدي، الآء محمد (2010). *الإبداع والتفكير الإبداعي وتنميته في التربية والتعليم*، عمان، دار ديونو للنشر والتوزيع.

العجارمة، عبد الله فايز فهد (٢٠٢٠). الدعم التنظيمي المدرك في الجامعات الأردنية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمخرجات العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين، أطروحة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

محمد، منيرة ضي النور و النعمة، أميرة محمد (٢٠١٠). أثر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات على الأداء في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة جامعة كردفان الأبيض ٢٠٠٥-٢٠١٠، رسالة ماجستير، معهد دراسات وبحوث العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، ١-١٥٢.

المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٢). أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الفراد الإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع العمال العام بمحافظة الدقهلية . *المجلة العلمية للتجارة والتمويل*، ٢(٢)، ٨٣-١٢٨.

ندا، دعاء مسعد بيومي (٢٠١٩). التمكين الإداري مدخل لتطوير أداء مديري مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمحافظة الأسكندرية: دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، ١٠٧(٤)، ١٠٣-١٣٥.

٢/١١-المراجع الأجنبية:

Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.

- Alonso, A., Kurtessis, J. N., Schmidt, A. A., Strobel, K., & Dickson, B. (2015). *A competency-based approach to advancing HR*. *People and Strategy*, 38(4), 38.
- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102-1119.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., & Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior*, 76(3), 366-373.
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.
- Bou Reslan, F. Y., Garanti, Z., & Emeagwali, O. L. (2021). The effect of servant leadership on innovative work behavior and employee knowledge sharing in the Latvian ICT sector. *Baltic Journal of Management*, 16(5), 729-744.
- Butali, P., & Njoroge, D. (2018). Effect of employee participation on organizational performance with organizational commitment as a moderator. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(06), 478-485.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Celik, A., Cakici, A. B., & Celik, N. (2014). The effects of employee empowerment applications on organizational creativity and innovativeness in enterprises: The case of Oiz. *European Scientific Journal*, 10(10).
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An *interdisciplinary review*. *Journal of management*, 31(6), 874-900.

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- De Stobbeleir, K. E., Ashford, S. J., & Buyens, D. (2011). Self-regulation of creativity at work: The role of feedback-seeking behavior in creative performance. *Academy of management journal*, 54(4), 811-831.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Fan, C., Tang, S., Chen, L., & Sun, T. (2022). Perceived organizational support and proactive innovation behavior: The mediating role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 13, 804363.
- Ghahroodi, H. K., Mohd, M. Z. B. T. S., & Seyedghorban, Z. (2013). Examining ethical leadership and its impacts on the followers' behavioral outcomes. *Asian Social Science*, 9(3), 91-96.
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38-42.
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World*

- Journal of Entrepreneurship, *Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (73): 287–30.
- Kanter, R. M. (2009). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In *Knowledge management and organisational design* (pp. 93-131). Routledge.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Latif, K. I., & Sher, M. (2012). Perceived organizational support, pay satisfaction, and supervisor satisfaction impact on career satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(1), 32-48.
- Liu, Y., Ye, L., & Guo, M. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science*, 120, 374-382.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management journal*, 43(4), 738-748.
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1288-1311.

- Paille, P., Grima, F., & Bernardeau, D. (2013). When subordinates feel supported by managers: investigating the relationships between support, trust, commitment and outcomes. *International Review of Administrative Sciences*, 79(4), 681-700.
- Park, S., & Jo, S. J. (2018). The impact of proactivity, leader-member exchange, and climate for innovation on innovative behavior in the Korean government sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1), 130-149.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PloS one*, 14(2), e0212091.
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2019). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.
- Tremblay, M., & Landreville, P. E. (2015). Information sharing and citizenship behaviors: Mediating the roles of empowerment, procedural justice, and perceived organizational support. *International Journal of Business Communication*, 52(4), 347-368.
- Utomo, H. J. N., Irwanto, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
- Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1221-1233.

- Virgolino, A., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2017). The impact of perceived organizational justice, psychological contract, and the burnout on employee performance: the moderating role of organizational support, in the portuguese context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 241-263.
- Wijaya, O. Y. A. (2018). Effect of leader member exchange and perceived organizational support on innovative work behavior of star rated hotel employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 574-585.
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2869.
- Yoshida, D. T., Sendjaya, S., Hirst, G., & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal of Business Research*, 67(7), 1395-1404.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.

**The impact of perceived organizational support on the innovative behavior of
employees in public organizations:**

An applied study on the Damietta Sea Port Authority

Dr. Abdel Wahab Ragheb Al-Rai

**Assistant Professor at the Faculty of Management, Delta University of Science and
Technology**

**Vice Dean of the Delta Higher Institute for Administrative and Accounting Information
Systems**

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between perceived organizational support and innovative behavior of employees at the Damietta Port Authority in the Arab Republic of Egypt. The researcher in this study relied on the descriptive analytical approach by collecting theoretical information from library sources and data through the researcher developing a questionnaire consisting of (34) A statement was distributed to (332) individual employees of the Damietta Port Authority, The number of questionnaires collected and suitable for analysis was (259), with a response rate of (78%). The study reached several results, the most important of which is the existence of a significant correlation between perceived organizational support and innovative behavior of employees. The strongest correlation was between participation in decision-making as one of the dimensions

of perceived organizational support. And between the innovative behavior of employees, there was also the lowest correlation between organizational justice as one of the dimensions of perceived organizational support and the innovative behavior of employees, in addition to the presence of a significant effect of the dimensions of perceived organizational support on the innovative behavior of employees at Damietta Port Authority, and that perceived organizational support explains (59.3%) of Changes that occur in the innovative behavior of employees.

The study recommended working to deepen awareness among the leaders of the Damietta Port Authority, and to consolidate their convictions about the importance of aware organizational support, including the important dimensions and practices that affect the direction of the formulation of the organization's goals and strategies, as well as supporting the creative and innovative initiatives proposed by employees through the availability of appropriate structural conditions to create a collective climate. Suitable for innovation. It motivates employees to engage in creative and innovative processes.

keywords:

Perceived organizational support - innovative behavior - Damietta Port Authority - Service Sector.